



Konzept zur Förderung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr Köln

Motivation Ehrenamt

Wir für Köln

Berufsfeuerwehr

Gemeinsam #deinestadtbrauchtdich

Freiwillige Feuerwehr Köln 2020

Stadtfeuerwehrverband

Konzept zur Förderung des
Ehrenamtes in der
Freiwilligen Feuerwehr Köln

Vorwort

Sehr geehrte Kameradinnen und Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr Köln,

an 365 Tagen im Jahr tragen Sie mit Ihrem ehrenamtlichen Engagement zur Sicherheit der Kölner Bürgerinnen und Bürger bei. An vorderster Front stellen Sie sich den Gefahren, um Leib und Leben der Menschen zu retten oder zu schützen. Dies verdient Respekt und Anerkennung. Sie sind neben der Berufsfeuerwehr Garant für das hohe Sicherheitsniveau in dieser Stadt.

Aber auch im Hintergrund sorgen Sie dafür, dass der ehrenamtliche Teil unserer Kölner Feuerwehr jederzeit einsatzbereit und leistungsfähig ist. Viele Stunden ihrer Freizeit verwenden Sie auf Nachwuchsförderung, Aus- und Fortbildung, Personalwerbung aber auch ortsbezogene Arbeit in den Stadtteilen.

In der Freiwilligen Feuerwehr können Sie sich vom sechsten Lebensjahr bis ins hohe Alter engagieren und identifizieren. Beginnend mit einer Kinderfeuerwehr über die Jugendfeuerwehr, die Einsatzabteilung oder Unterstützungsabteilung bis hin zur Ehrenabteilung finden Frauen und Männer, Mädchen und Jungen Spaß an diesem vielfältigen und faszinierenden Hobby.

Wir möchten Sie alle in ihrem Handeln unterstützen, fördern und motivieren, genauso weiterzumachen und Ihr hohes persönliches Engagement für die Bürgerinnen und Bürger beizubehalten. Dazu haben wir, ebenfalls mit ihrer Beteiligung, dieses Ehrenamtskonzept entwickelt, um die Anforderungen an eine moderne, attraktive und für die Zukunft gut aufgestellte ehrenamtliche Feuerwehr zu verdeutlichen. Allen an der Erstellung beteiligten Kameradinnen und Kameraden danken wir herzlich für Ihren Beitrag.

Gemeinsam werden wir in den kommenden Jahren daran arbeiten, die hier gesteckten Ziele zu erreichen. Wir freuen uns auf diese gemeinsame Arbeit und wünschen Ihnen allen weiterhin viel Glück und Erfolg bei der Bewältigung Ihrer vielfältigen Herausforderungen.

Unser Dank gilt auch Ihren Familien, die durch Verständnis und Unterstützung Ihr Engagement erst möglich machen.

Herzliche Grüße



Dr. Stephan Keller
Stadtdirektor



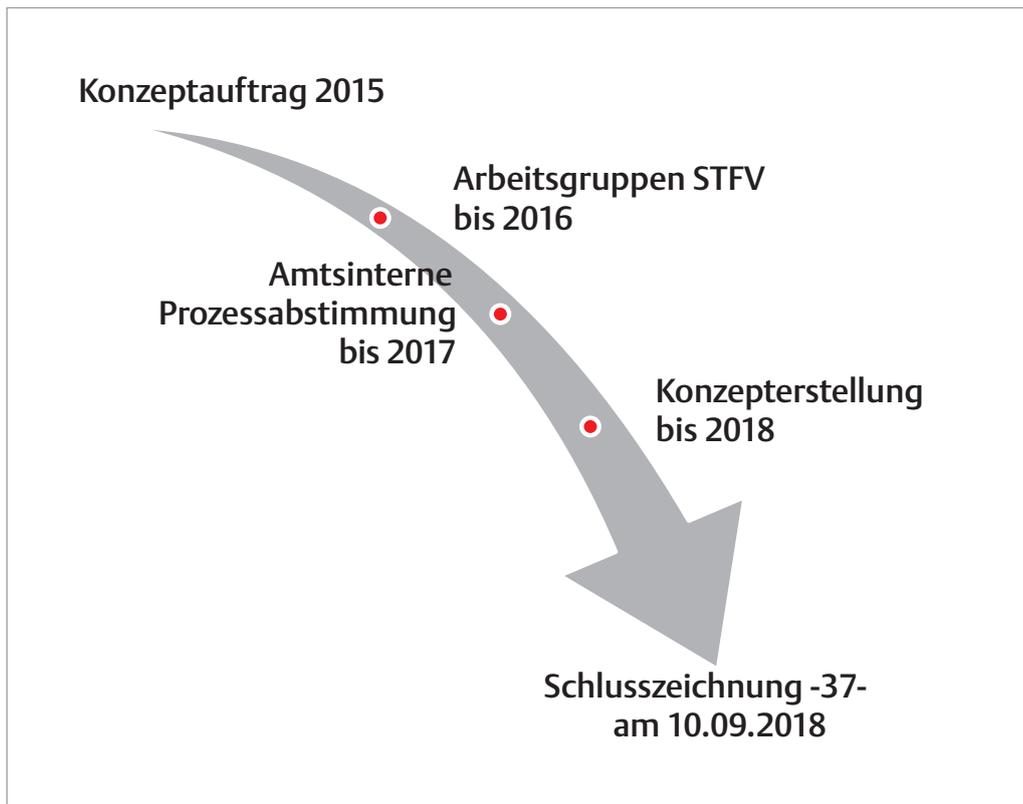
Johannes Feyrer
Direktor der Feuerwehr Köln



Michael Wehle
Sprecher der Freiw. Feuerwehr Köln

Inhalt

1 Zusammenfassung (Summary)	5
2 Brandschutzbedarfsplan Köln und Konzeptauftrag	9
3 Situation von Freiwilligen Feuerwehren in NRW	11
4 Situation in Köln – Stand Oktober 2017	12
4.1 Historie bis heute	12
4.2 Struktur der Freiwilligen Feuerwehr Köln	13
4.3 Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr	15
4.4 Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr	18
4.5 Bisherige Maßnahmen zur Förderung der Attraktivität ehrenamtlicher Arbeit	19
5 Zukunftsorientierte Ausrichtung der Freiwilligen Feuerwehr Köln	21
5.1 Organisatorische Maßnahmen	21
5.1.1 Personalentwicklungskonzept	21
5.1.2 Bedarfsplanung für die ehrenamtliche Vorhaltung der FF	24
5.1.3 Jugend- und Kinderfeuerwehr	28
5.1.4 Verwaltung	32
5.1.5 Service- und Logistikkonzept	36
5.1.5.1 Öffnungszeiten des Servicebetriebs im Feuerwehrzentrum Kalk	36
5.1.5.2 Reinigungslogistik der Schutzkleidung	37
5.1.5.3 Logistiktransporte und Postverkehr	38
5.1.5.4 Fahrzeug- und Geräteinstandhaltung und Reparatur	38
5.1.5.5 Werkstattservice	40
5.1.5.6 Wartung und Support von digitaler Infrastruktur	40
5.2 Technik und Ausstattung	43
5.2.1 Fahrzeuge und Geräte	43
5.2.2 Gerätehäuser	46
5.2.3 IT-Ausstattung	49
5.3 Motivation und Förderung	51
5.3.1 Aufwandsentschädigung	51
5.3.2 Optimierung der Aus- und Fortbildung	56
5.3.2.1 Kontinuierliche Fortbildung von Führungskräften	56
5.3.2.2 Heißausbildung	58
5.3.3 Würdigung ehrenamtlichen Engagements	62
5.3.3.1 Erweiterte Einführung der Ehrenamtskarte NRW	62
5.3.3.2 Jubilarenehrung	63
5.3.3.3 Kameradschaftspflege	64
6 Kooperation mit dem Stadtfeuerwehrverband Köln e.V.	67
7 Anlagen	68
7.1 BSBP 2014 Teilbereich M3 (S.185) Freiwillige Feuerwehr	68
7.2 Zeit- Maßnahmenplan	69
7.3 Übersicht Kostenschätzung	70

**Verfasser:**

Brandamtsrat Achim Keßel
 Stabsstelle 37/1
 Grundsatzangelegenheiten Freiwillige Feuerwehr

Brandoberinspektor Peter Christen
 bis 12/2017 Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr

Brandoberinspektor Michael Wehle
 ab 12/2017 Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr

Mitwirkende Personen:

Theo Trebes, Timo Glawe, Marcel Schreiber, Michael Wehle, Andre Bohnhardt, Christoph Kersjes, Alexander Kautz, Melanie Greven, Michael Christian, Manfred Hemmersbach, Stefan Jucken, Dominik Kumm, Christian Langer, F-J Stauer, Willi Burkardt, Sonja Gütz, Philip Krause, Matthias Weber, Alexander Hintzen, Bastian Merheim, Marcel Berbuer

Schlusszeichnung durch -37- am 10.09.2018

Johannes Feyrer, Direktor der Feuerwehr

1 Zusammenfassung (Summary)

Der Gesetzgeber hat in dem am 01. Januar 2016 in Kraft getretenen Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG) die Kommunen als Träger der Gefahrenabwehr verpflichtet, geeignete Konzepte zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements in den Feuerwehren zu erstellen und umzusetzen.

Der aktuelle Brandschutzbedarfsplan (BSBP 2014 -beschlossen im September 2016-) fordert ebenfalls konzeptionelle und bedarfsplanerische Betrachtungen der ehrenamtlichen Feuerwehr in Köln. So sieht der Brandschutzbedarfsplan als Maßnahme M3 (Seiten 185 ff.) zur nachhaltigen Erreichung der Schutzziele auch die stärkere Einbindung und den verstärkten Einsatz der Kräfte der Freiwilligen Feuerwehr vor. Hierfür sind aufgrund unterschiedlicher heutiger und absehbarer zukünftiger Entwicklungen (zum Beispiel Demografie) verstärkte Maßnahmen zur Sicherstellung des Ehrenamtes in der Feuerwehr Köln erforderlich.

Das Konzept fasst die von mehreren aus Vertretern der Freiwilligen Feuerwehr und der Berufsfeuerwehr zusammengesetzten Arbeitsgruppen erarbeiteten Vorschläge und Maßnahmen zusammen und konzentriert sich hierbei auf

- Organisatorische Maßnahmen, unter anderem Abbau von überbordender Bürokratie,
- Maßnahmen im Bereich der Technik und der Ausstattung und
- Maßnahmen im Bereich der Motivation und Förderung.

Der Rat der Stadt Köln wird mit der Verabschiedung dieses Konzeptes sowohl seiner Verantwortung für das Ehrenamt als auch den gesetzlichen Verpflichtungen aus dem Brandschutz, Hilfeleistungs- und Katastrophenschutzgesetz (BHKG) und aus dem landesweiten Projekt „FEUERWEHRENSACHE“ gerecht.

In Nordrhein-Westfalen stellt die Freiwillige Feuerwehr mit circa 85.000 ehrenamtlichen Mitgliedern, davon rund 4.600 Frauen (Frauenanteil 5,4 %), in 396 Freiwilligen Feuerwehren eine tragende Säule der Gefahrenabwehr dar. Dies ist unabhängig davon, ob auch eine Berufsfeuerwehr existiert.

In kreisfreien Städten wie Köln ist neben einer Freiwilligen Feuerwehr auch eine Berufsfeuerwehr zu unterhalten. Aufgrund der hohen Personalkosten wird die Personalstärke der Berufsfeuerwehren üblicherweise auf einen Umfang beschränkt, der im Allgemeinen zur Sicherstellung des sogenannten Grundschatzes benötigt wird. Die Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehren sind

- den vorerwähnten Grundschatz auch in den Stadtrandlagen zu gewährleisten,
- Sonderaufgaben, die i.d.R. durch die Berufsfeuerwehr nicht oder nicht mehr übernommen werden können abzudecken, sowie
- notwendige Unterstützung der Berufsfeuerwehr bei Großschadenlagen bzw. die Besetzung verwaister Feuerwachen zur Aufrechterhaltung des Grundschatzes zu gewährleisten.

Organisatorische Maßnahmen

Einführung eines Personalentwicklungskonzeptes

Sowohl der Brandschutzbedarfsplan als auch die Laufbahnverordnung für ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehren in NRW (VOFF) fordern Konzepte zur Personalentwicklung im Ehrenamt. Personalentwicklung im ehrenamtlichen Bereich muss sich neben der fachlichen Qualifizierung der Mitglieder, heute systematisch am wettbewerblichen Umfeld mit Beruf, Familie und Freizeit den daraus resultierenden Anforderungen an die Möglichkeiten der Mitglieder orientieren. Es muss daher ein geeignetes Personalentwicklungskonzept für die Freiwillige Feuerwehr erstellt werden.

Bedarfsplanung für die ehrenamtliche Vorhaltung

Gemäß § 7.2 BHKG bildet die Freiwillige Feuerwehr gemeinsam mit der Berufsfeuerwehr die Feuerwehr der Gemeinde bzw. der kreisfreien Stadt. Diesem gesetzlichen Auftrag wird nur genüge getan, wenn der Freiwilligen Feuerwehr eine hochwertige Rolle parallel zur Berufsfeuerwehr zukommt.

Um diese Rolle auch erfüllen zu können, ist zukünftig im Brandschutzbedarfsplan eine valide und regelmäßig fortzuschreibende bedarfsorientierte Planung für die Freiwilligen Feuerwehr zu erstellen. Trotz der im Brandschutzbedarfsplan festgelegten Maßnahmen im Bezug auf die Freiwillige Feuerwehr besteht bis heute weder in personeller noch in funktionsbezogener Hinsicht ein bedarfsplanerischer Ansatz für die ehrenamtlichen Angehörigen.

Jugend- und Kinderfeuerwehr

Die Jugendfeuerwehr ist eine bundesweite Einrichtung der Feuerwehren zur Nachwuchsförderung. Auch die in 1975 gegründete Jugendfeuerwehr der Freiwilligen Feuerwehr Köln stellt heute das Rückgrat der Personalgewinnung dar. Sie ist sozusagen das Lebenselixier der Freiwilligen Feuerwehr Köln. In 24 Jugendgruppen werden derzeit rund 400 Kinder und Jugendliche im Alter von 10 – 17 Jahren auf einen späteren Übertritt in die Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr vorbereitet.

Das BHKG empfiehlt den Kommunen nunmehr auch die Einrichtung einer Kinderfeuerwehr, in der Kinder zwischen dem 6. und 10. Lebensjahr altersgerecht an die Feuerwehr herangeführt werden. Zudem fordert das BHKG die Förderung der Jugendarbeit in der Feuerwehr durch die Gemeinde als Träger der Gefahrenabwehr. Hier müssen innerstädtisch Wege und Möglichkeiten der strukturellen und finanziellen Förderung für Köln gefunden werden.

Verwaltung

Die Entwicklung des Verwaltungsaufwandes für die ehrenamtlichen Einheiten ist in den letzten Jahren von einer deutlichen Steigerung geprägt. Erst kürzlich hat der Gesetzgeber im BHKG zum Beispiel das Führen von Personalakten sowie die Aufbewahrungs- und Auskunftspflichten festgelegt beziehungsweise deutlich ausgeweitet. Auch innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr wird die zunehmende Verwaltungslast negativ wahrgenommen und führt zu steigender Unzufriedenheit. Bestehende Datenbankverwaltungssysteme können erweitert werden. Eine Aufgabenverlagerung auf hauptamtliche Mitarbeiter ist denkbar.

Technik und Ausstattung

Service- und Logistikkonzept

Die Teilaspekte des Punktes „Service- und Logistikkonzept“ beschäftigten sich mit der Etablierung einer zeitgemäßen Servicekultur in der Feuerwehr Köln. Betrachtet werden konkret

- Öffnungszeiten der Servicebereiche / Einrichtung von Dienstleistungstagen
- Reinigungslogistik der Schutzkleidung
- Logistiktransporte und Postverkehr
- Fahrzeug- und Geräteinstandhaltung und Reparatur
- Werkstattservice

Der personelle Mehrbedarf für die Ausweitung der Serviceangebote für die Freiwillige Feuerwehr ist zu prüfen.

Fahrzeuge und Geräte

Im Bereich der kommunal beschafften wasserführenden Fahrzeuge der Freiwilligen Feuerwehr existiert aufgrund der über viele Jahre verteilten Beschaffungszeitpunkte eine große Fahrzeugvielfalt. Alle Löschgruppenfahrzeuge verfügen über eine feuerwehrtechnische Beladung, die ein autarkes Abarbeiten von Einsatzlagen im abwehrenden Brandschutz oder der einfachen technischen Hilfeleistung möglich macht.

Mit Blick auf Effizienzvorteile für Berufsfeuerwehr und Freiwillige Feuerwehr in Beschaffung, Service und Kosten ist anzustreben, den Bestand an Löschgruppenfahrzeugen zu vereinheitlichen. Dafür müssen die Erstangriffsfahrzeuge bei Berufs- und Freiwilliger Feuerwehr angepasst und für beide Seiten zukünftig nur noch sogenannte HLF beschafft werden. Im Idealfall bedeutet das, dass zeitgleich oder in wenigen Losen 52 Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeuge beschafft werden, was zugegebenermaßen mit einem nicht unerheblichen finanziellen Aufwand verbunden ist, sich letztlich aber durch die Vereinheitlichung der Verfahren finanziell rechnet.

Gerätehäuser

Alle Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr verfügen über ein Gerätehaus in geeigneter Lage, das entweder Eigentum der Stadt, extern angemietet oder Bestandteil einer Feuer- und Rettungswache der Berufsfeuerwehr ist. Die Bauten befinden sich in sehr unterschiedlichem Zustand.

In einer -37- internen Analyse sind insbesondere die Situationen in Rodenkirchen, Porz-Urbach, Porz-Ensen und Longerich als kurzfristig verbesserungsbedürftig priorisiert worden. An allen vier Standorten müssen in den nächsten fünf Jahren Gerätehäuser neu gebaut werden. Unabhängig von der baulichen Situation stellen aber auch die Betreiberpflichten immer größere Herausforderungen an die ehrenamtlichen Kräfte. Vor diesem Hintergrund und zur Entlastung der Ehrenamtler müssen die Gerätehäuser der Freiwilligen Feuerwehr in die städtischen Systeme zur Gebäudeunterhaltung integriert werden. Im Bereich der Gebäudeunterhaltung, Reinigung und Sicherung sind die Standorte der Freiwilligen Feuerwehr in die bestehenden Rahmenverträge der Stadt einzubeziehen. Im Zuge der erforderlichen IT-Anpassungen der Gerätehäuser sind diese auch mit den erforderlichen Telefon- und Breitbandleitungen auszustatten.

IT-Ausstattung

Mit Blick auf die geplante Einführung von netzwerkbasierenden Anwendungen für die unterschiedlichen Bereiche der Verwaltung einer Löschgruppe, ist es erforderlich, dass alle Gerätehäuser mit einer kabelgebundenen und damit ausfallsicheren Anbindung ausgestattet werden. Weiterhin ist erstmalig eine Hardwareausstattung vorzusehen.

Motivation und Förderung

Aufwandsentschädigung

Die Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Leistungen der Feuerwehrangehörigen sollen sowohl inhaltlich als auch organisatorisch auf ein zeitgemäßes Niveau angepasst werden. Verwaltungsorganisatorisch sollen Prozesse vereinfacht werden. Steuerrechtliche Aspekte der Mitglieder aber auch des Trägers müssen beachtet und in die Reformprozesse integriert werden.

Optimierung der Aus- und Fortbildung

Die bestehende Fortbildung von ehrenamtlichen Führungskräften muss auf deren Belange abgestimmt werden. Da im Bereich der Zielsetzungen zur Personalführung keine Unterschiede zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungskräften bestehen, müssen diese als Angebot für die ehrenamtliche Seite etabliert werden.

Ein entsprechendes Konzept unter Einbindung des Amtes -11- wird hier grob dargestellt.

Die Heißausbildung in feststoffbefeuernden Trainingsanlagen wird für die ehrenamtlichen Angehörigen als zwingender Bestandteil der Aus- und Fortbildung gefordert.

Würdigung ehrenamtlichen Engagements

Im Jahr 2017 führte Köln mit entsprechendem Ratsbeschluss die Ehrenamtskarte offiziell ein. Die damit verbundenen Regelungen ermöglichen die Nutzung dieser Karte nur für aktive Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr. Wünschenswert wäre eine interne Anpassung, die auch die Angehörigen der Ehrenabteilung, die teils 50, 60 und 70 Jahre Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr sind, zum Erhalt der Karte und deren Vorteile berechtigt.

Die vom Stadtfeuerwehrverband Köln e.V. seit drei Jahren unter Teilnahme von Politik und Verwaltung durchgeführte Ehrung der Jubilare der Kölner Feuerwehren benötigt zukünftig eine planbare finanzielle Absicherung.

Eine Unterstützung der Kameradschaftspflege soll die Motivation und den Zusammenhalt innerhalb der Einheiten verstärken. Das Gerätehaus als zentrale Stätte der Kameradschaftspflege soll im Bereich der Ausstattung individuell gefördert, verbessert und einheitlich geplant werden. Die Nutzer sollen nach eigenen Bedürfnissen mitbestimmen und gestalten.

Motivation
Ehrenamt
Wir für Köln
Berufsfeuerwehr
Gemeinsam #deinestadtbrauchtdich
Freiwillige Feuerwehr
Köln 2020
Stadtfeuerwehrverband

2 Brandschutzbedarfsplan Köln und Konzeptauftrag

Mit Beschluss vom 22. September 2016 hat der Rat der Stadt Köln die Umsetzung des von der Verwaltung vorgelegten Brandschutzbedarfsplans (BSBP 2014) gemäß Empfehlung des Finanzausschusses vom 19. September 2016 beschlossen. Um auch zukünftig eine möglichst hohe Schutzzielerrreichung in der Stadt Köln zu erreichen, sehen die im BSBP 2014 identifizierten Handlungsmaßnahmen unter der Maßnahme M3 (Seite 185 ff.) einen verstärkten Einsatz der Freiwilligen Feuerwehr vor und beschreiben in der Folge verschiedene Detailspekte.

Mit der Festlegung dieser Maßnahme wird aber auch erkannt, dass die demografische Entwicklung im Gebiet der Stadt Köln zukünftig verstärkt Maßnahmen zur Sicherstellung des Ehrenamtes erforderlich macht.

Dementsprechend ist ein Konzept zu entwickeln, wie

- ehrenamtliche Mitglieder gewonnen

und

- für ein dauerhaftes Engagement motiviert werden können.

Der Rat der Stadt wird damit seiner Verantwortung für das Ehrenamt gerecht und greift sowohl die getroffenen gesetzlichen Regelungen als auch die Bemühungen des landesweiten Projektes des nordrheinwestfälischen Innenministeriums „FEUERWEHRENSACHE“ proaktiv und positiv auf.

Das am 01. Januar 2016 in Kraft getretene Brandschutz, Hilfeleistungs- und Katastrophenschutzgesetz NRW (BHKG-NRW) fordert ebenfalls eine konzeptionelle Einbindung der ehrenamtlichen Angehörigen in Städten mit Berufsfeuerwehr.

Das nachfolgende Konzept beschreibt die in mehreren Arbeitsgruppen der Feuerwehr Köln erarbeiteten Vorschläge und Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr Köln. Beteiligte dieser Ausarbeitung waren sowohl Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr als auch Mitarbeiter der Berufsfeuerwehr. Alle Ergebnisse wurden abschließend von der Stabsstelle für Grundsatzangelegenheiten der Freiwilligen Feuerwehr, sowie dem Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr zusammengefasst und formuliert.

Das Konzept beinhaltet die perspektivisch notwendige Ausgestaltung der ehrenamtlichen Aufgabenwahrnehmung in der Feuerwehr Köln.

Die grundlegende Fragestellung richtet sich auf erforderliche Anpassungen, die dazu beitragen sollen, ein ehrenamtliches Engagement in der Feuerwehr Köln attraktiv zu gestalten, neben Familie und Beruf möglich zu machen und entstehenden Spannungsfelder zu minimieren. Eine Überlastung ehrenamtlicher Mitglieder muss vermieden werden.

Um hierbei eine zielgerichtete Betrachtung zu gewährleisten, ist es erforderlich, unterschiedliche Bereiche einzeln zu betrachten. Nachstehende Gruppen von Maßnahmen wurden definiert:

- Organisatorische Maßnahmen
- Technik und Ausstattung
- Motivation und Förderung

Auch die Einbindung des Stadtfeuerwehrverband Köln e.V. und die damit verbundenen Möglichkeiten wurden vor dem Hintergrund der gemeinsamen Zielsetzung in dieses Konzept integriert. Der Umfang dieser Erstfassung wurde bewusst ausführlicher ausgelegt um zukünftige Aktualisierungen darauf aufbauend und somit entsprechend kürzer darstellen zu können. Aktuelle Planungen der hauptamtlichen wie auch der ehrenamtlichen Seite wurden im Konzept berücksichtigt und mit den beteiligten Stellen abgestimmt. Sie ergänzen sich mit dem Konzept und verringern damit nochmals den Umfang.

Ziel ist auch eine politische Akzeptanz für die Bedürfnisse von rund 1500 ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr als verstärkenden Faktor in der Gefahrenabwehr der Stadt Köln. Als Teil dieser Akzeptanz und zur Bewertung der einzelnen Punkte dieses Konzeptes sollte der Entscheidungsträger sich zunächst mit der Fragestellung nach Vergleichsgruppen auseinandersetzen. Oftmals werden an dieser Stelle Vergleiche mit anderen Ehrenämtern oder auch mit der Berufsfeuerwehr getroffen. Aus Sicht der Verfasser ist beides nicht oder nur bedingt möglich und dementsprechend nicht zielführend. Warum?

- Angehörige einer Freiwilligen Feuerwehr nehmen gesetzliche Pflichtaufgaben der Gefahrenabwehr einer Gemeinde im Rahmen einer Freizeitbeschäftigung wahr.
- Die Qualifizierung hierfür erfordert eine 120-stündige Ausbildung, permanente Fortbildung, jährlich zu erbringende Leistungsnachweise und eine hohe körperliche Leistungsfähigkeit.
- Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stellt die Kommune den Angehörigen Materialien für mehrere Millionen Euro bereit.
- Diese ehrenamtliche Aufgabenerfüllung ersetzt und ergänzt in Teilen hauptamtliche Aufgaben und stellt für die Kommune somit sowohl finanzielle als auch organisatorische Vorteile dar.
- Die Leistung steht dem Bürger 365 Tage im Jahr zu jeder Tages- und Nachtzeit zur Verfügung.
- Die gesamte Nachwuchsförderung, Personalgewinnung, Funktionsbesetzung und Qualifizierung geeigneter Führungskräfte wird aus den Einheiten selbstständig geregelt.
- Die Angehörigen riskieren mitunter Leben und Gesundheit zur Erfüllung ihrer Aufgaben.

Keine ehrenamtliche Vergleichsgruppe nimmt ihre Aufgaben unter solchen Rahmenbedingungen wahr! Demzufolge sollten diese Aspekte Grundlage von Bewertungen und Entscheidungen sein, ein Vergleich mit anderen Organisationen bürgerschaftlichen Engagements ist aufgrund der vorgenannten Aspekte nicht nachvollziehbar. Ebenfalls muss eine deutliche Abgrenzung zu hauptamtlichen Aufgabenträgern bestehen. Sowohl in der ehrenamtlichen als auch in der hauptamtlichen Aufgabenwahrnehmung bestehen grundlegend unterschiedliche Fundamente für Motivation, für Bedürfnisse aber auch für Verfügbarkeit und Aufgabenverständnis.

3 Situation von Freiwilligen Feuerwehren in NRW

In Nordrhein Westfalen stellt die Freiwillige Feuerwehr mit rund 85.000 ehrenamtlichen Mitgliedern, davon 4.600 Frauen (Frauenanteil 5,4 %), in 396 Freiwilligen Feuerwehren – unabhängig davon, ob auch eine Berufsfeuerwehr existiert – eine tragende Säule der Gefahrenabwehr dar.

Neben den Aufgaben in der Gefahrenabwehr engagieren sich nahezu alle Freiwilligen Feuerwehren zudem in der Jugendarbeit und bereiten rund 22.000 Kinder und Jugendliche, davon 3.400 Mädchen (Mädchenanteil 15,5 %), in diversen Jugendgruppen auf eine spätere Mitarbeit in der Freiwilligen Feuerwehr vor Ort vor.

Mit der Gesetzesnovellierung zum 01. Januar 2016 und der damit verbundenen Einführung des Brandschutz-, Hilfeleistungs- und Katastrophenschutzgesetzes NRW wurde erstmalig die Möglichkeit geschaffen, Kinder im Alter zwischen dem sechsten und zehnten Lebensjahr in Form einer Kinderfeuerwehr in die Feuerwehrstruktur zu integrieren.

Das aktuell größte Problem aller Freiwilligen Feuerwehren in NRW sind die ständig sinkenden Mitgliederzahlen. Zahlreiche kommunale oder kreisgebundene Einzelmaßnahmen wurden in den vergangenen Jahren initiiert um dem entgegen zu wirken.

Attraktivität und Kompatibilität mit Familie und Beruf stellen die Herausforderungen einer Freiwilligen Feuerwehr im Konkurrenzkampf mit anderen Freizeitinstitutionen dar.

Um die Handlungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr nachhaltig zu stärken, wurde in 2013 das Gemeinschaftsprojekt „FEUERWEHRENSACHE“ des Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW (MIK NRW) und des Verbandes der Feuerwehren in NRW e.V. (VdF NRW) ins Leben gerufen.

Ziele dieses Projektes sind:

- den in der Breite auch die Feuerwehren erreichenden demografischen Wandel aufzufangen und den feststellbaren Mitgliederabgängen bei den Freiwilligen Feuerwehren entgegen zu wirken,
- das ehrenamtliche Engagement attraktiver zu gestalten und zeitgemäße Rahmenbedingungen zu schaffen,
- die Wertschätzung des Hobbies Feuerwehr gegenüber den Mitglieder zu verbessern,
- den langfristigen Fortbestand der Freiwilligen Feuerwehren als wesentliche Säule der Gefahrenabwehr in NRW zu sichern.

4 Situation in Köln – Stand Oktober 2017

4.1 Historie bis heute

Die Spuren von freiwillig geleisteter Arbeit für die Bekämpfung von Bränden in der Stadt Köln lassen sich bis ins Jahr 1360 zurückverfolgen. Im Jahr 1450 wurden die Grundsteine für eine hauptamtliche Aufgabenwahrnehmung gelegt und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt.

Während dieser Zeit gab es parallel immer auch ehrenamtliches Engagement in der Brandbekämpfung und Hilfeleistung für die Kölner Bürger.

Seit 1872 wurden auch Strukturen für die Berufsfeuerwehr Köln geschaffen, was zu einem Abbau der Freiwilligen Feuerwehr in der Innenstadt führte. Zahlreiche Eingemeindungen und kommunale Gebietsreformen trugen dazu bei, dass die heute noch bestehenden Standorte der Freiwilligen Feuerwehr in der heutigen Konstellation existieren.

Da eine ehrenamtliche Aufgabenwahrnehmung meistens von einer starken örtlichen Bindung und Identifikation begleitet wird, wurden diese Standorte bis heute immer nur erneuert oder saniert aber nie örtlich verschoben. Im Gegensatz dazu werden die Standorte der Berufsfeuerwehr bedarfsorientiert geplant und strukturiert.

Im Laufe der Zeit entwickelten auch Bund und Länder Konzepte, die die Aufgaben und Abläufe im Brand- und Katastrophenschutz beschreiben und somit strukturellen Einfluss auf die ehrenamtlichen Wehren nehmen. Aufgrund der hohen Flächendeckung durch ehrenamtliche Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen wurden Bundes- und Landeskonzepte bis vor 15 Jahren ausschließlich auf die Freiwilligen Feuerwehren konzipiert und verteilt. Auch die Freiwillige Feuerwehr Köln hat einige dieser Aufgaben übernommen und somit an Potenzial zugelegt.

Die Freiwillige Feuerwehr Köln verfügt heute über 27 Einheiten mit Aufgaben im Brandschutz, der Hilfeleistung und im Katastrophenschutz der Stadt Köln. Noch im Jahr 2017 konnte eine Gruppe gegründet werden. Diese wird mit Inbetriebnahme des neuen Feuerwehrzentrums am Standort Kalk ihren Dienst aufnehmen.

Das mit dem „Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG)“ per 01. Januar 2016 reformierte „Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (FSHG)“ verpflichtet die Gemeinden in den §§ 2 und 3 des BHKG als Aufgabenträger des Brandschutzes und der Hilfeleistung unter anderem eine den örtlichen Verhältnissen entsprechende leistungsfähige Feuerwehr als gemeindliche Einrichtung zu unterhalten. Hierbei sind die Belange der ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren besonders zu berücksichtigen.

Damit ist die Feuerwehr die einzige Organisation, mit der kommunale Pflichtaufgaben auch ehrenamtlich erfüllt werden!

Des Weiteren verpflichtet das neue Gesetz in § 9 Absatz 3 die Gemeinden als Aufgabenträger des Brandschutzes, die Tätigkeit im Ehrenamt zu fördern und dem Ehrenamt zur Erhaltung einer leistungsfähigen Feuerwehr besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

In kreisfreien Städten ist neben einer Freiwilligen Feuerwehr auch eine Berufsfeuerwehr zu unterhalten. Aufgrund der hohen Personalkosten wird die Personalstärke der Berufsfeuerwehren üblicherweise auf einen Umfang beschränkt, der im Allgemeinen zur Sicherstellung des sogenannten Grundschutzes benötigt wird.

Daneben sind die Freiwilligen Feuerwehren auch in den Großstädten zwingend erforderlich, um

- den vorerwähnten Grundschatz auch in den Stadtrandlagen zu gewährleisten (**schneller**),
- Sonderaufgaben die i.d.R. durch die Berufsfeuerwehr nicht oder nicht mehr übernommen werden können abzudecken (**spezieller**),
- notwendige Unterstützung der Berufsfeuerwehr bei Großschadenlagen bzw. die Besetzung verwaister Feuerwachen zur Aufrechterhaltung des Grundschatzes zu gewährleisten (**verstärkend**).

Eine Aufstockung der Kräfte der Berufsfeuerwehr zur „Kompensation“ der Freiwilligen Feuerwehr ist hierbei nur theoretisch denkbar, da damit allein die Personalkosten (Gehalt, Ausbildung, Ausrüstung, Pensionsverpflichtungen und vieles mehr) um ein vielfaches höher wären, als die mit der Vorhaltung einer Freiwilligen Feuerwehr verbundenen Sachkosten.

4.2 Struktur der Freiwilligen Feuerwehr Köln

Die Freiwillige Feuerwehr Köln ist der Teil der Öffentlichen Feuerwehr, der ausschließlich aus ehrenamtlichen Helfern besteht, die diese Aufgabe freiwillig neben ihrer beruflichen Tätigkeit in ihrer Freizeit ausüben. An 365 Tagen im Jahr sind die Mitglieder in aller Regel rund um die Uhr verfügbar und werden im Einsatzfall über Funkmeldeempfänger alarmiert.

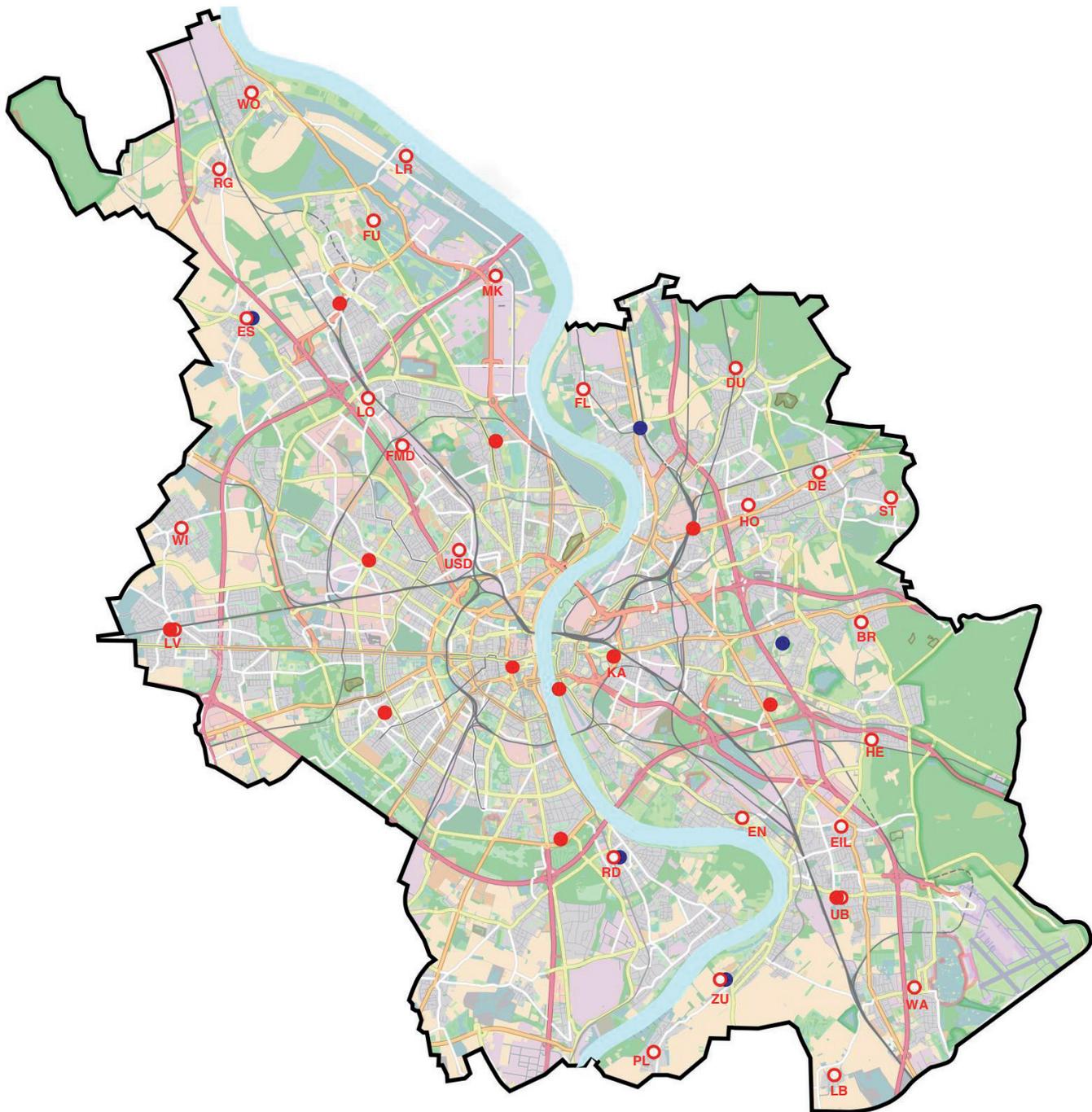
Die Freiwillige Feuerwehr Köln besteht aus insgesamt 27 Einheiten, davon 25 Löschgruppen sowie 2 Sondereinheiten, dem Umweltschutzdienst und dem Fernmeldedienst. Daneben gibt es traditionell noch einen musikalischen Spielmannszug.

Die Einheiten sind organisatorisch den drei Gefahrenabwehrbereichen des Amtes -37- zugeordnet, an welchen sich auch die hauptamtliche Wachzuordnung orientiert. Organisatorisch werden sie von ehrenamtlichen Einheitsführern geleitet, welche den Abteilungsleitern der drei Gefahrenabwehrbereiche unterstehen. Disziplinarisch ist gemäß gesetzlicher Grundlage der/die Oberbürgermeister/in verantwortlich. In Köln ist diese disziplinarische Aufgabe an den Leiter der Feuerwehr delegiert.

Jede der 25 im Brandschutz tätigen Löschgruppen übernimmt in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die klassischen Aufgaben einer Feuerwehr wie die Menschenrettung, Brandbekämpfung und Technische Hilfeleistung. Zusätzlich erfüllt sie auch Sonderaufgaben, die aus der Berufsfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr übergeben wurden und durch die Berufsfeuerwehr nicht oder nicht mehr vorgehalten werden.

Neben dem aktiven Einsatzdienst, für den das ganze Jahr über umfassender Ausbildungs- und Gerätedienst zu versehen ist, betreiben 24 Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr Köln zudem noch eine Jugendgruppe in der vor Ort Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 18 Jahren auf jugendpflegerische Weise für einen späteren Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr begeistert und vorbereitet werden.

Übersicht der Standorte (Standort Kalk als 27. Löschgruppe am 19.11.2017 gegründet)



○ Standort Löschgruppe FF ● Feuer- und Rettungswache BF ● Rettungswache BF

4.3 Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr

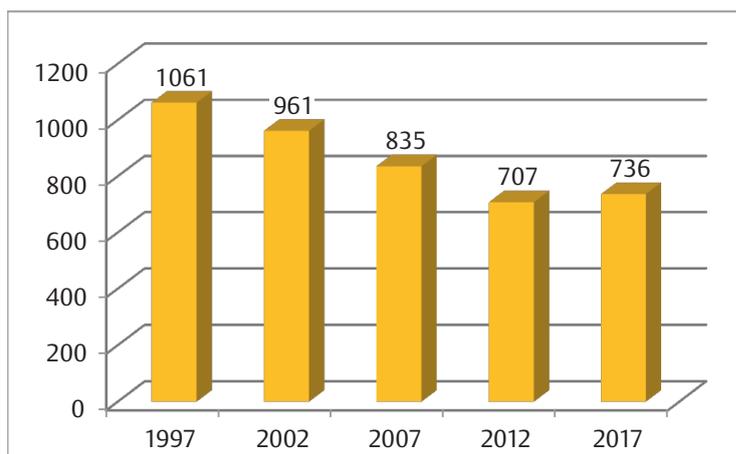
Die Freiwillige Feuerwehr besteht gemäß Brandschutzgesetz NRW grundsätzlich aus

- der Einsatzabteilung
- der Unterstützungsabteilung
- der Kinderfeuerwehr
- der Jugendfeuerwehr
- der musiktreibenden Einheit
- der Ehrenabteilung

Einsatzabteilung und Unterstützungsabteilung

Die im Einsatzdienst tätigen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr (Einsatzabteilung) sind freiwillig und ehrenamtlich im Dienst der Gemeinde tätig. Sie werden durch die Leiterin oder den Leiter der Feuerwehr aufgenommen, befördert und entlassen, die Leiterin oder der Leiter der Feuerwehr ist zugleich Vorgesetzte oder Vorgesetzter. Mit dem Eintritt in die Feuerwehr entsteht für die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr die Verpflichtung zur Teilnahme am Einsatz-, Übungs-, Ausbildungs- und Fortbildungsdienst sowie an sonstigen Veranstaltungen auf Anforderung der Leiterin oder des Leiters der Feuerwehr.

Statistische Entwicklung der aktiven Mitglieder 1997 bis 2017 (5 Jahresschritte mit Stand 01.01.17)

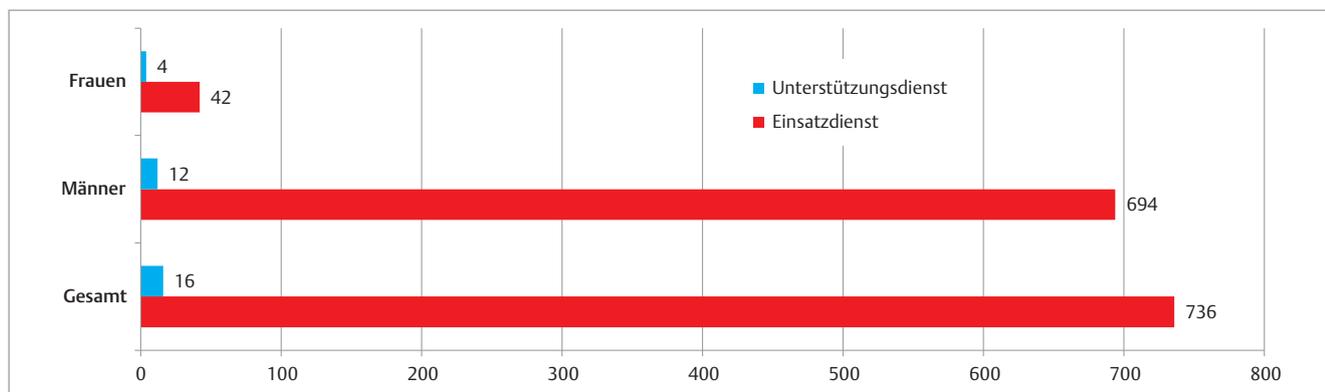


Einer Freiwilligen Feuerwehr können auch Personen angehören, die freiwillig und ehrenamtlich zur Erfüllung der Aufgaben der Feuerwehr nach gesetzlicher Grundlage auf andere Weise als die Mitwirkung im Einsatzdienst beitragen.

Diese Personen werden in der Feuerwehr als sogenannter Unterstützungsdienst geführt. Für diesen Personenkreis ist im Gegensatz zu allen anderen aktiven Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr keinerlei Tauglichkeit für den Feuerwehrdienst notwendig.

Berufliche Qualifikationen oder persönliche Interessen bilden meist den Rahmen ihres Arbeitseinsatzes.

Personalzahlen Einsatz- und Unterstützungsdienst Stand Januar 2018



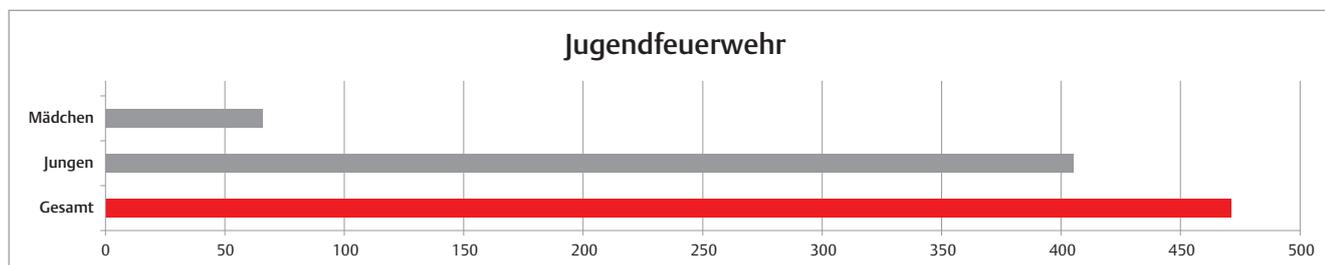
Kinder- und Jugendfeuerwehr

Die Gemeinde soll in der Freiwilligen Feuerwehr die Bildung einer Jugendfeuerwehr fördern. Angehörige einer Jugendfeuerwehr müssen das zehnte Lebensjahr vollendet haben. Die Leiterin oder der Leiter der Feuerwehr bestellt eine Jugendfeuerwehrwartin oder einen Jugendfeuerwehrwart. Als solcher darf nur tätig werden, wer die hierfür erforderliche Eignung und Befähigung hat. Angehörige der Jugendfeuerwehr dürfen nur an den für sie angesetzten Übungen und Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Kinder- und Jugendfeuerwehren haben insbesondere die Aufgabe, Kinder und Jugendliche an eine ehrenamtliche Tätigkeit in der örtlichen Gemeinschaft heranzuführen, den Erwerb sozialer Kompetenzen zu fördern sowie den Nachwuchs der Freiwilligen Feuerwehren zu gewinnen und heranzubilden. Die Gemeinden sollen ihnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten besondere Aufmerksamkeit widmen und sie fördern. (Brandschutz, Hilfeleistungs- und Katastrophenschutzgesetz NRW §13 Abs.1).

Die seit 01. Januar 2016 gesetzlich legitimierte Kinderfeuerwehr befindet sich in Köln noch im Aufbau. Näheres dazu siehe Punkt 5.1.3

Mit Stand vom 01.01.2017 zählt die Jugendfeuerwehr derzeit 471 (405 Jungen/66 Mädchen) Mitglieder.



Der Zusammenschluss aller 24 Jugendgruppen bildet die Jugendfeuerwehr Köln. Diese wird von einem Stadtjugendfeuerwehrwart/in organisatorisch geleitet. Entscheidungsgremium für diesen Bereich ist neben dem Leiter der Feuerwehr der sogenannte Jugendausschuss.

Jedes Kind und jeder Jugendliche im Alter von 10 – 18 Jahren kann Mitglied einer Jugendgruppe werden. Insgesamt gibt es derzeit 24 Jugendgruppen verteilt über das Stadtgebiet. Jede Gruppe wird von einem Jugendgruppenwart und mindestens einem Stellvertreter geleitet. Zweck der Jugendgruppen ist neben der jugendpflegerischen Arbeit natürlich auch die langfristige Sicherstellung des Personalbestandes der Einheiten und Löschgruppen vor Ort. Daher soll schon im Kindes- und Jugendalter die Jugendfeuerwehr für eine spätere aktive Mitarbeit in der Freiwilligen Feuerwehr

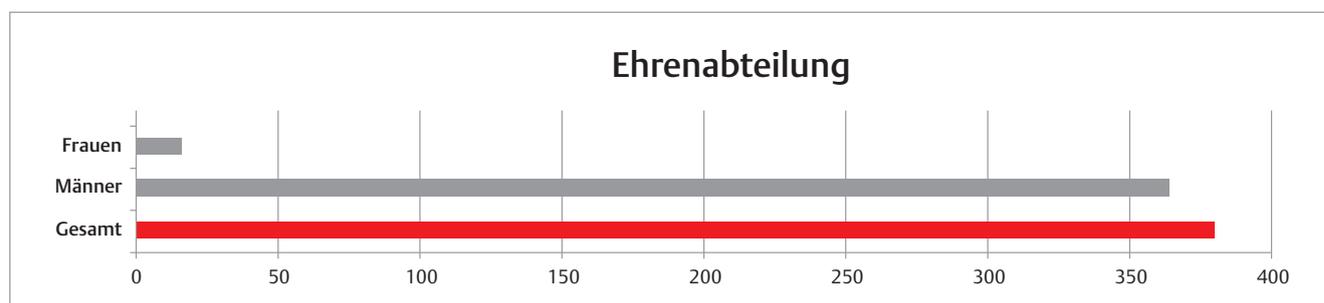
begeistern und die Kinder und Jugendlichen schrittweise an diese Aufgaben heranzuführen. Im Vordergrund stehen dabei jugendpflegerische Aspekte wie bei jeder anderen Jugendorganisation auch, allerdings mit enger Anbindung an die Technik der Feuerwehr und die jeweilige Einheit der Freiwilligen Feuerwehr. Auch Inklusion ist ein Thema das die Jugendfeuerwehr landesweit aktiv aufgreift. Neben ersten Elementen einer feuerwehrtechnischen Ausbildung gehören jugendpolitische Aktivitäten, der Natur- und Umweltschutz, die Öffentlichkeitsarbeit die internationale Jugendarbeit ebenso zum Spektrum der Jugendfeuerwehr wie gemütliche Film- und Spieleabende, Erlebnispädagogik, Bewegung in der Natur, sportliche Aktivitäten und vieles mehr.

Musiktreibende Einheiten

Die Freiwillige Feuerwehr Köln betreibt traditionell einen Spielmannszug am Standort Porz-Langel. Als Mitglieder sind hier sowohl Feuerwehrangehörige als auch reine Musiker aller Altersklassen zugelassen. Die Personalstärke ist seit Jahren stabil. Aktuell musizieren 25 Männer und zehn Frauen. Der Spielmannszug ist fester Bestandteil der Traditions- pflege und begleitet sowohl Feuerwehrveranstaltungen als auch Ortsfestivitäten und Traditionsveranstaltungen im gesamten Stadtgebiet.

Ehrenabteilung

Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr, die nach Erreichen der Altersgrenze (§ 9 Abs. 1 Verordnung über die Laufbahn in der Freiwilligen Feuerwehr) aus gesundheitlichen Gründen oder aus sonstigen wichtigen Gründen aus dem aktiven Dienst der Freiwilligen Feuerwehr (Einsatzabteilung) ausscheiden, werden Angehörige der Ehrenabteilung der Freiwilligen Feuerwehr. Sie behalten ihren Dienstgrad und sind zum Tragen der bisherigen Dienstkleidung berechtigt.



Besondere Funktionen der Freiwilligen Feuerwehr

Über die örtlichen Einheitsführungen hinaus verfügt die Freiwillige Feuerwehr über mehrere stadtweit tätige Funktionen, welche mit Führungsaufgaben oder als Interessensvertreter einzelner Bereiche eingesetzt werden. Die Funktioninhaber leisten diese Tätigkeit zusätzlich zu ihrer Mitgliedschaft in einer aktiven Einheit. Sie erhalten dafür eine jährliche Aufwandspauschale.

Sprecher/in der Freiwilligen Feuerwehr

Eine Freiwillige Feuerwehr, die neben einer Berufsfeuerwehr besteht, wird von der Leiterin oder dem Leiter der Berufsfeuerwehr geführt. Die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, wählen aus ihren Reihen für die Dauer von sechs Jahren eine Sprecherin oder einen Sprecher sowie bis zu zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter, die die Belange der Freiwilligen Feuerwehr gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Berufsfeuerwehr vertreten. Wählbar ist, wer über eine ausreichende Führungsausbildung in der Freiwilligen Feuerwehr verfügt. Die Sprecherin oder der Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr ist in alle wesentlichen Entscheidungen, die ihre oder seine Aufgabe betreffen, einzubeziehen.

Bereichssprecher/in

In Anlehnung an die Organisationsstruktur der Feuerwehr Köln, wählen die Löschgruppenführer eines jeden Gefahrenabwehrbereiches einen Bereichssprecher. Der Bereichssprecher muss aus dem Kreise der Einheiten des jeweiligen Gefahrenabwehrbereiches kommen und mindestens über die Qualifikation „Gruppenführer“ oder höher verfügen. Er muss Mitglied der aktiven Wehr sein. Der Aufgabenbereich der Bereichssprecher ist gesetzlich nicht definiert beziehungsweise eher allgemein gehalten. Der Bereichssprecher vertritt die Interessen der Löschgruppen seines Zuständigkeitsbereiches gegenüber dem zuständigen Abteilungsleiter.

Stadtjugendfeuerwehrwart/in

Die Stadtjugendfeuerwehrwartin oder der Stadtjugendfeuerwehrwart werden durch die Leiterin oder den Leiter der Feuerwehr als Beauftragte oder Beauftragter für die Jugendfeuerwehr bestellt. Dies gilt sinngemäß auch für die zukünftigen Stadtkinderfeuerwehrwartin beziehungsweise den zukünftigen Stadtkinderfeuerwehrwart.

Aufgrund der hohen terminlichen Belastung gibt es mindestens zwei Stellvertreter für diese Funktion.

4.4 Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr

Die Grundaufgabe einer jeden Löschgruppe ist die Sicherstellung des Brandschutzes in ihrem jeweiligen Wachgebiet. Dabei wird sie im Ereignisfall zeitgleich mit der Berufsfeuerwehr alarmiert, rückt vom Gerätehaus zur Einsatzstelle aus und arbeitet das Einsatzereignis gemeinsam mit den Kräften der Berufsfeuerwehr ab. Hierfür verfügt dabei jede Löschgruppe über ein wasserführendes Löschfahrzeug als Basisfahrzeug und ein Mannschaftstransportfahrzeug (MTF). Je nach Personalstärke und Sonderaufgabe wird diese Grundausstattung um ein oder mehrere Fahrzeuge ergänzt, wie z.B. Messfahrzeuge, Rüstwagen, Schlauchwagen, etc.

Darüber hinaus werden Einsätze je nach Art und Gesamteinsatzaufkommen in der Stadt auch ohne Mitwirkung der Berufsfeuerwehr erledigt. Das Grundprinzip hierbei lautet

„SSV – Schneller, Spezieller, Verstärkend“

Schneller

Aufgrund des weiteren Anmarschweges treffen in einigen Randbereichen des Stadtgebietes die Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr vor der Berufsfeuerwehr ein.

Spezieller

Ein Großteil der Einheiten nimmt neben ihrer Grundaufgabe zusätzlich Sonderaufgaben wahr. Hierbei handelt es sich um Aufgaben, die entweder von der Berufsfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr verlagert wurden oder bei der Berufsfeuerwehr seit jeher nicht vorhanden waren. Beispielhaft seien hier die Rüstwagen, die Schadwasserrückhaltung, die Suche nach vermissten Personen bei Gebäudeeinstürzen oder bei Badeunfällen mittels Echolot, die Wasserversorgung über lange Wegestrecken oder die Ausleuchtung von Einsatzstellen genannt.

Das Aufgabengebiet zweier Einheiten ist grundsätzlich so speziell, dass deren Aufgabengebiete sich im Schwerpunkt ausschließlich darauf konzentrieren. Dies sind der Umweltschutzdienst sowie der Fernmeldedienst.

Verstärkend

An größeren Einsatzstellen werden die Einheiten der FF zusätzlich zur Berufsfeuerwehr eingesetzt. Bei sogenannten Flächenlagen wie nach Starkregen oder Sturm werden die Einheiten der FF alleine tätig. Bei langwierigen und personalintensiven Einsätzen werden die verwaisten Feuerwachen der Berufsfeuerwehr mit Kräften der Freiwilligen Feuerwehr besetzt. Damit gewährleisten sie die Sicherstellung des Grundschutzes im Wachbezirk.

Tabellarische Übersicht der zusätzlichen Sonderaufgaben (Spezieller)

Aufgabe	Einheiten
Belüften von Einsatzstellen	Strunden
Brandbekämpfung in Hochwasserlagen	Ensen, Rodenkirchen, Roggendorf, Strunden
Dekontamination von Verletzten Personen und Personal mit entsprechender Schutzkleidung (Konzept NRW)	Brück, Eil, Flittard, Heumar, Umweltschutzdienst
Dokumentation	Langel/Rheinkassel, Merkenich
Einsatzstellenbeleuchtung	Porz-Langel
Erweiterte Technische Hilfeleistung	Dünnwald, Libur, Worringen
Fachberater Freiwillige. Feuerwehr / Führungsunterstützung	Führungsdienst Freiwillige Feuerwehr
First Responder	Worringen
Löschwasserversorgung	Brück, Esch, Flittard, Heumar, Holweide, Lövenich, Rodenkirchen, Urbach, Worringen
Logistik Schaummittel	Wahn, Zündorf
Logistik Unwetterlagen	Eil
Logistik / Versorgung inkl. Einsatzstellenverpflegung	Longerich
Messen von Schadstoffen	Brück, Ensen, Flittard, Umweltschutzdienst, Widdersdorf
Personenortung Land	Dünnwald
Personenortung Wasser	Fühlingen
Schadwasserrückhaltung	Dellbrück
Unterstützung der Analytik Task Force (ATF)	Umweltschutzdienst

4.5 Bisherige Maßnahmen zur Förderung der Attraktivität ehrenamtlicher Arbeit

Seit vielen Jahren werden innerhalb des Amtes -37- alle sich ergebenden Möglichkeiten genutzt um die Angehörigen der Freiwillige Feuerwehr zu unterstützen und motivieren.

In der Branddirektion kümmern sich sieben Mitarbeiter ausschließlich oder in Teilen ihrer Aufgabe um die Betreuung und Verwaltung der ehrenamtlichen Angehörigen.

Die Vertreter der Freiwilligen Feuerwehr werden im Rahmen der Möglichkeiten in Arbeitskreise, Gremien oder Projektstrukturen eingebunden. Die Interessen der ehrenamtlichen Angehörigen können so frühzeitig berücksichtigt werden.

Auch in festen Gremien wie der Ständigen Unfallkommission (SUK) sind Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr beteiligt.

Sicherheitsrelevante technische Ausstattungen wurden in ersten Schritten dem Ausrüstungsstand der Berufsfeuerwehr angepasst und an alle Löschgruppen verteilt.

Bestehende oder auch neue Sonderaufgabengebiete werden soweit möglich vorrangig an die Freiwillige Feuerwehr vergeben. Diese Maßnahmen bieten den betroffenen Löschgruppen die Option, durch diese neuen Aufgaben Mitglieder zu begeistern und motivieren.

Als feste Planungsgröße für die Beschaffung gibt es keinen Unterschied in der einsatzrelevanten Schutzkleidung zwischen Berufs- und Freiwilliger Feuerwehr.

Seit mehreren Jahren wird eine gemeinsame Ehrung der Jubilare aller Kölner Feuerwehrangehörigen durch den Stadtfeuerwehrverband Köln e.V. organisiert und durchgeführt. Diese Form der Veranstaltung genießt ein hohes Maß an Anerkennung.

Eine verwaltungsorganisatorische Entlastung der ehrenamtlichen Führungsaufgaben kann bedingt durch hauptamtliche Unterstützung in Teilen sichergestellt werden.

Motivation
Ehrenamt
Wir für Köln
Berufsfeuerwehr
Gemeinsam #deinestadtbrauchtdich
Freiwillige Feuerwehr
Köln 2020
Stadtfeuerwehrverband

5 Zukunftsorientierte Ausrichtung der Freiwilligen Feuerwehr Köln

5.1 Organisatorische Maßnahmen

5.1.1 Personalentwicklungskonzept

Thematische Einführung

Sowohl im bestehenden Brandschutzbedarfsplan als auch in der aktualisierten Laufbahnverordnung für ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehren in NRW werden Konzepte zur ehrenamtlichen Personalentwicklung in den Feuerwehren gefordert.

Die Erstellung eines solchen Konzeptes ist nicht nur zwingend erforderlich, sondern auch richtungsweisend für die zukünftige Entwicklung einer Freiwilligen Feuerwehr. Es bedarf ausreichender personeller und zeitlicher Ressourcen ein solches Konzept zu entwickeln und auf die speziellen Bedürfnisse des ehrenamtlichen Angehörigen abzustimmen.

Personalentwicklung wird bisher sehr oft mit Weiterbildung in Verbindung gebracht, an der Mitarbeiter dann teilnehmen, wenn sich akut Lücken in ihren Fähigkeiten zeigen. Die strategische Ausrichtung, die seit einigen Jahren Gegenstand intensiver Bemühungen des Personalmanagements vieler Feuerwehren ist, scheint vielfach an der Personalentwicklung ohne Niederschlag vorbei zu ziehen. Gerade hier ließe sich durch die vorausschauende Ermittlung von künftigen Anforderungen und Entwicklungen dafür sorgen, die Mitglieder der Feuerwehr für die permanenten Herausforderungen des Feuerwehralltages einer Großstadt fit zu machen und zu halten.

Während Personalentwicklung in der Freiwilligen Feuerwehr sich früher mit der nachträglichen Anpassung der Mitarbeiterqualifikationen begnügen konnte, muss sie sich heute systematisch am wettbewerblichen Umfeld mit Familie und Beruf und den daraus resultierenden Anforderungen an die Lernfähigkeit der Mitglieder aber auch der Feuerwehr orientieren.

Gleichzeitig ist eine Verknappung der verfügbaren Führungskräfte und Funktionsträger festzustellen. Insgesamt kommen der Personalentwicklung im Ehrenamt damit folgende gestaltende Aufgaben zu:

- Mitgliedergewinnung,
- Erhaltung und Weiterentwicklung von Kernkompetenzen,
- Beitrag zur Deckung des aktuellen und künftigen Bedarfs an qualifizierten Führungskräften,
- Förderung von Freiräumen und lernförderlichen Strukturen,
- Steigerung der Mitgliederzufriedenheit und
- Steigerung der Attraktivität des Hobbies Feuerwehr.

Diesen Aufgaben folgend wird Personalentwicklung für Firmen und Unternehmen üblicherweise in die Bereiche Förderung, Bildung und Organisationsentwicklung untergliedert und umfasst unter anderem Elemente der Diagnostik und Laufbahnplanung, Bildungsmaßnahmen und -programme sowie die Initiierung und Begleitung von notwendigem Wandel.

Förderung	Diagnostik / Auswahl Sicherung von Schlüsselpositionen / Nachfolgeplanung Laufbahnmodelle / Laufbahnplanung
Bildung	Ausbildung, Traineeprogramme Entwicklungsprogramme für spezielle Zielgruppen Einzelmaßnahmen, «Bildungskatalog»
Organisationsentwicklung	Begleitung von Veränderungsprozessen Programme zur entwicklungsförderlichen Gestaltung von Arbeitssituation und Kultur

Zieldefinition

Innerhalb der nächsten zwei Jahre sollte ein Personalentwicklungskonzept für die Freiwillige Feuerwehr erstellt werden. Es ist mit weiteren in diesem Konzept verankerten Kriterien kombinierbar.

Belastbare planerische Grundlagen und Handlungsstränge bilden auch das Fundament für eine bedarfsplanerische Betrachtung der ehrenamtlichen Leistungen. Hierzu bildet ein solches Werk eine sinnvolle Ergänzung.

Bewertung

Für die Freiwillige Feuerwehr Köln wird ein solches Konzept sowohl politisch als auch gesetzlich gefordert.

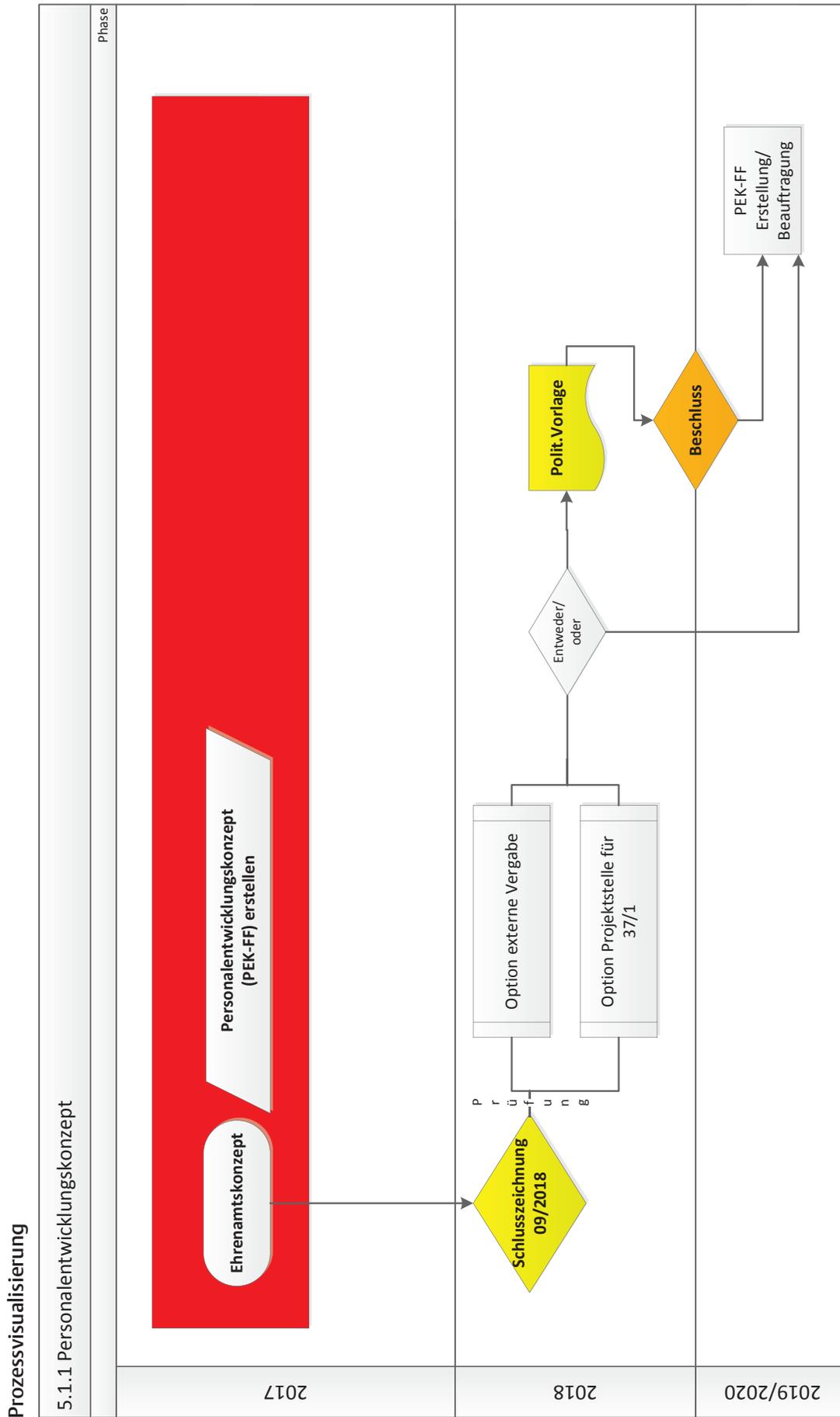
Einheitliche Strategien gerade im Bereich der Mitgliedergewinnung sind aktuell in 27 Einzellösungen unterschiedlicher Qualität geteilt. Perspektivische Personalplanung und Steigerung von Attraktivität sind schwer zu nehmende Hürden und bedürfen einer kooperativen Lösung. Weder die personellen Ressourcen im Amt -37- noch die ehrenamtlichen Verfügbarkeiten lassen ein solches Projekt innerhalb der nächsten Zeit realistisch erscheinen. Parallel entstehen auch aus diesem Konzept viele weitere parallele Aufgaben, die Arbeitskraft und Zeitressourcen binden.

Aus diesem Grund und vor dem Hintergrund einer neutralen Betrachtung wird hier angeregt, die Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes an eine externe Firma zu vergeben.

Alternativ wäre die Erstellung eines solchen Konzeptes innerhalb von -37- in der Zuständigkeit von 37/1. Da hier nur ein Mitarbeiter tätig ist und dieses Aufgabengebiet grundsätzlich hoch ausgelastet und an der Umsetzung der meisten der hier genannten Punkte beteiligt ist, wäre eine zeitlich befristete personelle Unterstützung (z.B. Projektplanstelle) erforderlich.

Für die ehrenamtliche Beteiligung wird grundsätzlich wenig Spielraum für Vergünstigungen oder Vergütungen von städtischer Seite gesehen. Auch hier wäre über eine Projektstelle bei 37/1 ein angemessen verringertes Arbeitsaufkommen der ehrenamtlichen Beteiligten zu gewährleisten.

Die innerhalb des Amtes bestehende Priorisierung von Aufgaben würde dem nicht entgegenstehen.



5.1.2 Bedarfsplanung für die ehrenamtliche Vorhaltung der FF

Thematische Einführung

Der durch den Rat beschlossene Brandschutzbedarfsplan 2014 beinhaltet neben strukturellen und personellen Anpassungen bei der Berufsfeuerwehr auch einen Maßnahmenkatalog, welcher die zukunftsorientierte Ausrichtung der Feuerwehr Köln gewährleisten soll.

In Maßnahme M3 wird ein verstärkter Einsatz der Freiwilligen Feuerwehr gefordert.

Laut §7 Abs. 2 Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz Nord-rhein Westfalen bildet die Freiwillige Feuerwehr mit der Berufsfeuerwehr die Feuerwehr der Gemeinde beziehungsweise der kreisfreien Stadt. Diesem gesetzlichen Auftrag wird nur entsprochen, wenn der Freiwilligen Feuerwehr eine gleichwertige Rolle analog zur Berufsfeuerwehr zukommt (vgl. §11 Rn.89 in Schneider, Brandschutz-, Hilfeleistungs-, Katastrophenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen, 9.Aufl., Stuttgart).

Damit ein kalkulierbarer Einsatz der Freiwilligen Feuerwehr angestrebt und somit auch dem gesetzlichen Auftrag Folge geleistet werden kann, muss zukünftig eine valide Bedarfsplanung durchgeführt werden.

Die im Brandschutzbedarfsplan 2014 genannten Rahmenbedingungen für die Freiwillige Feuerwehr genügen in Ihrem Umfang nicht für einen kalkulierbaren verstärkten Einsatz sowie eine zukunftsorientierte Personalplanung. Im Kern sind keine Aussagen über die personelle und funktionsbezogene Ausstattung der Freiwilligen Feuerwehren getroffen. Im Wesentlichen fehlen eine richtbare Sollstärkendefinition sowie eine einheitenbezogene Funktionsstellendefinition. Die Funktionsstellendefinition beschreibt die Anzahl der Sonderausbildungen innerhalb einer Löschgruppe, hierzu zählen unter anderem Zugführer, Gruppenführer, Führerscheine und andere Sonderausbildungen.

Aus diesem Grunde hat der Amtsleiter 37 die bedarfsplanerische Fragestellung „Wie viel Freiwillige Feuerwehr braucht die Stadt Köln?“ an die zuständige Stabstelle 37/1 herangetragen. Bei der ersten Bearbeitung dieser Grundsatfragestellung stellte sich heraus, dass sich aus der eigentlichen Fragestellung mehrere Anschlussfragestellungen unterschiedlicher Komplexität synthetisieren.

Die Bearbeitung sämtlicher Fragestellungen setzt die Vorhaltung von Daten aus dem Einsatzdienst der Freiwilligen Feuerwehr voraus.

Als einer der ersten Schritte ist eine IST-Analyse der Freiwilligen Feuerwehr im Gesamtbild sowie einheitenbezogen von Nöten. Eine IST-Analyse basiert auf Daten, welche im realen Betrieb der Feuerwehr gesammelt wurden und gegebenenfalls in ein Verhältnis mit Referenzzahlen gesetzt werden. Mit diesen Kennzahlen ist eine Aussage über die aktuelle Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr in der aktuellen Einbindungsform möglich.

Auf Grundlage dieser Bewertung kann die Einsatzplanung, welche für die Konzeptionierung von Einsatzmittelketten und die Standardisierung von Standardeinsatzszenarien zuständig ist, eine Überprüfung des verstärkten Einsatzes der Freiwilligen Feuerwehr bewerten und anpassen.

Nach der IST-Analyse ist eine dynamische Berechnung der Leistungsfähigkeit jeder einzelnen Einheit unter Berücksichtigung des im Ausrücke Bereich vorhandenen Gefahrenpotenzials sowie der geographischen Situation notwendig. Im ersten Schritt sollte diese Maßnahme unabhängig von der Berufsfeuerwehr und ihren vorhandenen Strukturen erfolgen.

Zieldefinition

Durch die komplexen Verwaltungsstrukturen und die administrative Zuteilung der 27 Löschgruppen in die drei Gefahrenabwehrabschnitte werden aktuell Daten in unterschiedlicher Qualität und auch Quantität erhoben und vorgehalten. Eine strukturierte Datenvorhaltung für die gesamte Freiwillige Feuerwehr findet nicht statt. Somit ist eine Aussage über die Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr zum aktuellen Zeitpunkt nur bedingt möglich.

Durch die Einführung eines einheitlichen Berichtswesens soll die Datenhaltung optimiert und die Einführung von Kennzahlen realisiert werden.

Kennzahlen sind Maßzahlen, die Eigenschaften im Zusammenhang mit definierten Vorschriften abbilden. So wird die Qualität einer Feuerwehr im Wesentlichen durch die Eintreffzeit, die Funktionsstärke und den Erreichungsgrad definiert.

Aus der Vorhaltung der Kennzahlen kann nach einer bestimmten Zeitperiode ein Controlling System entstehen. Mit Hilfe von organisationsinternen Benchmarks (Vergleichen) soll die Leistungsfähigkeit der ehrenamtlichen Strukturen zu jedem Zeitpunkt bestimmt werden können. So kann bei standortbezogenen Abweichungen unmittelbar nachgesteuert und optimiert werden.

Neben den unmittelbar den Einsatzdienst und die Leistungsfähigkeit betreffenden Kennzahlen sollen durch das einheitliche Berichtswesen auch Kennzahlen über die Finanzen bei der Freiwilligen Feuerwehr vorgehalten werden.

In regelmäßigen Abständen werden zur bestimmten Verwendung gebundene Finanzmittel an die Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr und der Jugendfeuerwehr ausgezahlt.

Neben den zur festen Verwendung bestimmten Mitteln erfolgen bei Bedarf Auszahlungen von Aufwandsentschädigungen für Einsätze und die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen.

Durch die einheitliche Datenvorhaltung soll schnell und ohne großen Verwaltungsaufwand eine Aussage über die Höhe der gesamt ausgezahlten Finanzmittel sowie einheitenbezogene Ausschüttung von Finanzmitteln getroffen werden.

Eine valide Bedarfsplanung kann also neben den für den Einsatzdienst relevanten Notwendigkeiten auch eine erweiterte Kostenkalkulation für die Verwaltung darstellen. Jedes Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr erfordert die Ausschüttung bestimmter Finanzmittel. Aufgabenbezogen ergeben sich hier individuelle Werte. Ein Angehöriger der Einsatzabteilung kostet beispielsweise mehr als ein Mitglied der Jugendfeuerwehr. Dies liegt im Wesentlichen an der deutlich kostspieligeren persönlichen Schutzausrüstung und dem zwingend notwendigem Ausbildungsaufwand.

Die Erfassung sämtlicher Kennzahlen produziert keinen arbeitstechnischen Mehraufwand bei den einzelnen Verwaltungsvorgängen. Sie ergeht in den einzelnen Prozessschritten automatisch aus den zu erfassenden Daten.

Durch die Einführung der ganzheitlichen Verwaltungssoftware MP-Feuer wird die Erfassung der relevanten Vorgänge aus den schon bestehenden Prozessen adaptiert.

Bewertung

Durch die Einführung eines einheitlichen Berichtswesens und dem Kennzahlensystem kann zu jeder Zeit eine Aussage über die Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr getroffen werden. Neben den Kennzahlen die unmittelbar den Einsatzdienst betreffen, kann auch eine Aussage über die Finanzmittelausschüttung beziehungsweise -bindung an die Freiwillige Feuerwehr getroffen werden.

Somit gelten neben internen Empfängern wie der Amtsleitung, der Einsatzplanung und der Löschruppen selbst auch externe Empfänger wie Verwaltung und Politik als mögliche Empfänger der Daten.

Die gesammelten Daten können perspektivisch, insofern notwendig, als Grundlage für eine valide Bedarfsplanung genutzt werden. Somit kann eine Verwendung der Daten für die nächste Erstellung eines Brandschutzbedarfsplanes angestrebt werden.

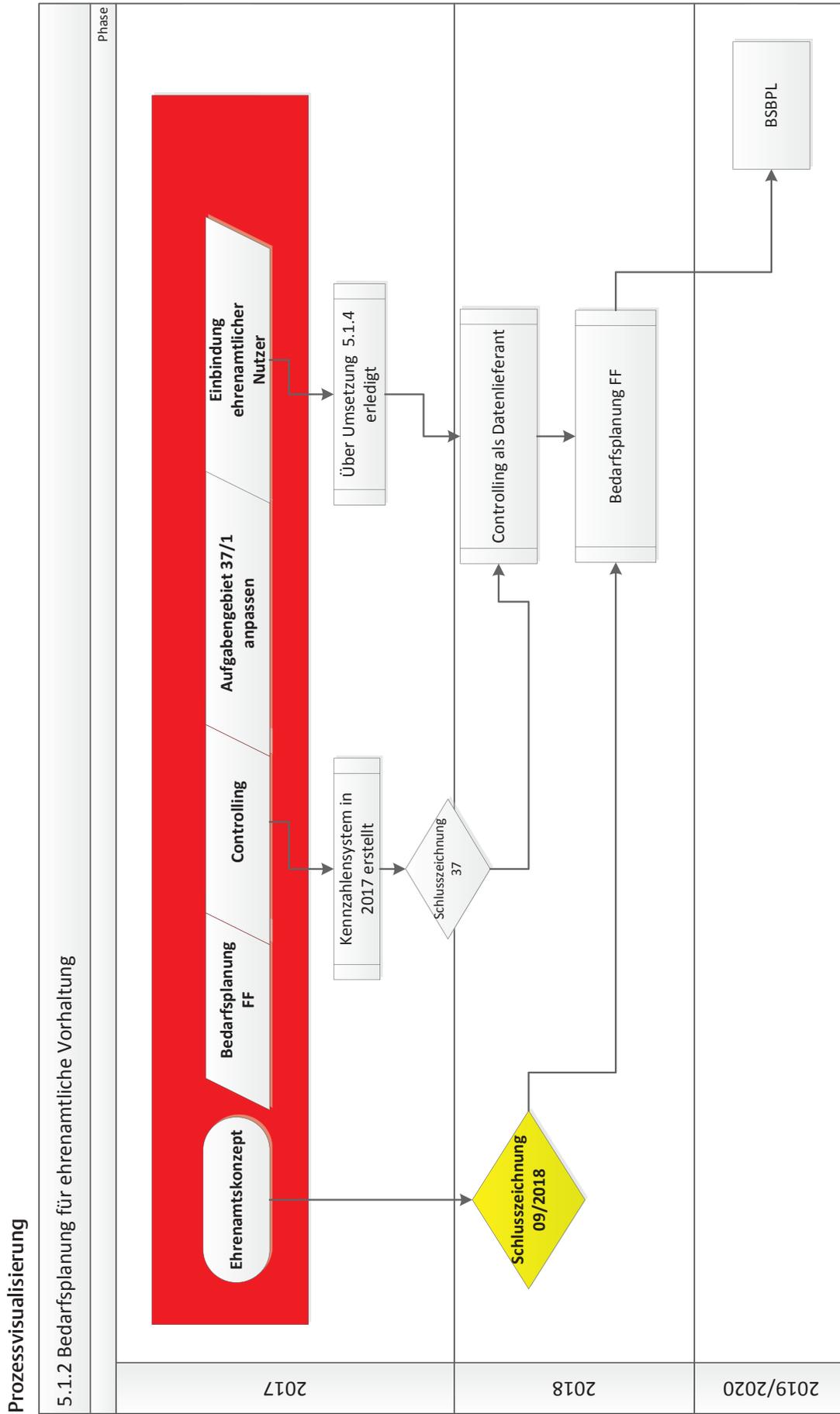
Möglicher zeitlicher Verlauf einer Einführungsphase

Bedarfsplanung	Ab-lauf	Anfang	2017	2018				2019			Abschluss	Dauer
			Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3		
Erstellen Kennzahlensystem FF	1	01.11.2017	█								28.02.2018	17,2w
Einführung Controlling FF	2	01.11.2017	█								29.06.2018	34,6w
Planerisch relevante Daten können erhoben werden	3	23.07.2018				◆					23.07.2018	0w
Erweiterung Datenbanksystem auf alle Löschruppen	4	01.11.2017	█								31.12.2018	60,8w
Löschruppen können planerisch relevante Daten einpflegen	5	31.12.2018							◆		31.12.2018	0w
Dokumentation relevanter Daten durch FF /Testphase	6	01.01.2019						█			31.12.2019	52,2w

Die datentechnische Grundlage bildet die Software „MP-Feuer“ der Firma MP Soft4U, welche aktuell bereits als Personalverwaltungssoftware genutzt wird. Somit entstehen durch die Einführung des Controllings bei der Freiwilligen Feuerwehr Köln keine direkten Mehrkosten.

Für die Erstellung, Einführung und die Vorbereitung eines dauerhaften Betriebs sowie die Administration des Controllings sind personelle Ressourcen erforderlich. Zuständig für die Vorbereitung und Administration ist die Stabsstelle für Grundsatzangelegenheiten (37/1). Der dauerhafte Betrieb erfolgt über die zuständigen Stellen in 37. Auch hier sind kapazitative Prüfungen zur Implementierung der Aufgabe notwendig.

Bisher wurden einzelne Fragestellungen aufgrund der Stellenstruktur/Beschreibung 37/1 mit nur einer Person, sowie über studentische Hilfskräfte bearbeitet. Die hierbei erstellten Grundlagen konnten somit kostenneutral erarbeitet werden. Für die nun anstehende Einführung ist eine dauerhafte Begleitung/Administration erforderlich. Hierzu sollte eine Überprüfung der Planstelle 37/1 in Kooperation mit weiteren Aufgaben dieses Konzeptes erstellt werden. Ergebnisorientiert sollten sowohl die Aspekte eventueller Mehrstellen als auch eine Höherbewertung betrachtet werden.



5.1.3 Jugend- und Kinderfeuerwehr

Thematische Einführung

Die Jugendfeuerwehr ist eine bundesweit etablierte Einrichtung der Feuerwehren zur Nachwuchsförderung. Sie ist sowohl auf Bundes-, Landes- als auch auf kommunaler Ebene selbstständig mit entsprechenden Gremien verankert.

Eine seit 1975 aktiv betriebene und ständig weiterentwickelte Jugendfeuerwehr stellt heute das Rückgrat der Personalgewinnung für die Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr Köln dar. In 24 Jugendgruppen werden aktuell 403 Kinder und Jugendliche im Alter von 10 – 17 Jahren auf einen späteren Wechsel in die Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr vorbereitet. Die Betreuung und jugendpflegerische Erziehung übernehmen dabei etwa 100 Mitglieder (12,5% der Angehörigen) der aktiven Wehr und des Unterstützungsdienstes und sorgen für eine hohe Motivation im Hobby Feuerwehr. Sie leisten diese Aufgabe neben ihrem eigentlichen aktiven Dienst in der Löschgruppe.

Jugendschutzgesetz und viele Vorschriften um Kindeswohl und Prävention bilden den Rahmen für eine Tätigkeit als Jugendfeuerwehrwart/in. Ihre Erfüllung fordert neben aufwändigen Ausbildungen auch ständige Fortbildungen mit hohem persönlichem Aufwand.

Mit den jüngeren gesetzlichen Novellierungen von BHKG und VOFF werden die Träger des Feuerschutzes aufgefordert, die Jugendarbeit in der Feuerwehr der Gemeinde zu fördern.

Geringe kommunale Förderungen in Form von finanzieller Unterstützung erhält die Jugendfeuerwehr im Rahmen ihrer Mitgliedschaft im Jugendring Köln e.V.

Weiter fördert der Stadtfeuerwehrverband Köln e.V. seit vielen Jahren die Jugendarbeit mit ihm zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln. Weitere Fördermittel kommen von der Jugendfeuerwehr NRW.

Mit diesen Förderungen können Veranstaltungen für Jugendliche, aber auch notwendige Fortbildungen für das Betreuungspersonal finanziert werden. Auslagen im Bereich der Pflichtaufgaben werden anschließend von der Dienststelle rückerstattet.

Jugendferienmaßnahmen werden auf die Teilnehmer umgelegt und ausschließlich durch diese privat getragen.

Freizeitmaßnahmen, Wettkampfveranstaltungen und die Teilnahme an übergeordneten Veranstaltungen wie Weltkindertag usw. werden von den Funktionsinhabern der Jugendfeuerwehr Köln zusätzlich zu ihren Aufgaben in den Löschgruppen und ihren Aufgaben in der Jugendfeuerwehr organisiert.

Zuschüsse aus verschiedenen Fördertöpfen des Landes NRW und des VdF-NRW können im Einzelfall beantragt und abgerufen werden. Diese sind aber i.d.R. limitiert und decken, wenn überhaupt, nur einen Teil anfallender Kosten.

Mit dem zum 01. Januar 2016 in Kraft getretenen BHKG wurde nun auch die Einrichtung einer Kinderfeuerwehr gesetzlich legitimiert. Danach sind die Kommunen aufgefordert, eine Kinderfeuerwehr einzurichten, in der Kinder zwischen dem 6. und 10. Lebensjahr altersgerecht an die Feuerwehr herangeführt werden sollen, um Interesse für ein späteres Engagement in der Feuerwehr zu wecken. Die Feuerwehr schließt damit den strategischen Nachteil zu anderen konkurrierenden Freizeitangeboten, die sich an potentiellen Nachwuchs bereits im frühen Kindesalter wenden und diesen für ihr Thema gewinnen.

Die Einrichtung einer Kinderfeuerwehr ist grundsätzlich zu begrüßen, bedeutet aber gleichzeitig noch viel höhere Ansprüche an die Qualifikation des Personals, welches in der Betreuung der Kinder tätig werden soll. Ohne die vielen Details einzeln zu betrachten, kann man das Anspruchsniveau sicher mit dem eines/einer Erziehers/in vergleichen.

Hier stellt sich die Frage, ob diese Ansprüche ehrenamtlich abbildbar sind.

Zieldefinition

Die Einrichtung einer Kinderfeuerwehr in der Feuerwehr Köln wird -37- intern grundsätzlich befürwortet. Möglich sind hier zentrale aber auch dezentrale Lösungen. Die für die Umsetzung einer solchen Maßnahme erforderlichen Rahmenbedingungen stellen große Herausforderungen dar. Hier müssen innerstädtische Wege und Möglichkeiten gefunden werden, Ressourcen zu bündeln, um ein solches Angebot mit überschaubarem Aufwand in die Freiwillige Feuerwehr integrieren zu können. Eine Zusammenarbeit mit städtischen Grundschulen oder Betreuungseinrichtungen wäre denkbar.

Die gesetzlich geforderte Förderung der Jugendfeuerwehr sollte ohne die Berücksichtigung der aktuell bestehenden Fördermittel aus Land oder Vereinen bewertet werden. Diese können jederzeit aufgrund von gesetzlichen Änderungen, Anpassungen oder einfach durch Kürzung und/oder Streichung wegfallen.

Mindestens die Wahrnehmung der Pflichtaufgaben muss ständig gewährleistet werden.

Ein Rahmenprogramm für mögliche zusätzliche finanzielle Unterstützungen durch die städtische Seite sollte erstellt werden. Ein hierfür ausgerichtetes Budget Jugendfeuerwehr und eine passende konsumtive Mittelbereitstellung sollte eingerichtet werden. Verwaltungsorganisatorische Belastung durch diese Finanzmittel sollte vom ehrenamtlichen Jugendwart ferngehalten werden.

Ebenfalls sollte ermöglicht werden auch eine klare Auswertung über entstandene Kosten der Jugendarbeit erstellen zu können.

Es muss deutlich herausgestellt werden, dass die Jugendfeuerwehr als Teil der Feuerwehr und damit als kommunale Einrichtung zu betrachten ist.

In Adaption an andere Punkte dieses Konzeptes sollten auch die Funktionsinhaber der Jugendfeuerwehr Köln über ein zentrales Veranstaltungsmanagement organisatorisch entlastet werden.

Die Verfügbarkeit der notwendigen Aus- und Fortbildungsangebote für die betreuenden Personen werden von der Stadtjugendfeuerwehrwart/in organisiert und bereitgestellt. Da auch viele städtische Einrichtungen ähnliche Angebote benötigen, sind hier Synergien mit hauptamtlichen städtischen Stellen zu prüfen, zu nutzen und somit im Idealfall Aufwand und Kosten zu minimieren.

Die Motivation der Mitglieder, die sich der zusätzlichen persönlichen Belastung durch die Jugendarbeit und den damit verbundenen hohen persönlichen Aufwänden stellen, muss separat betrachtet und bewertet werden.

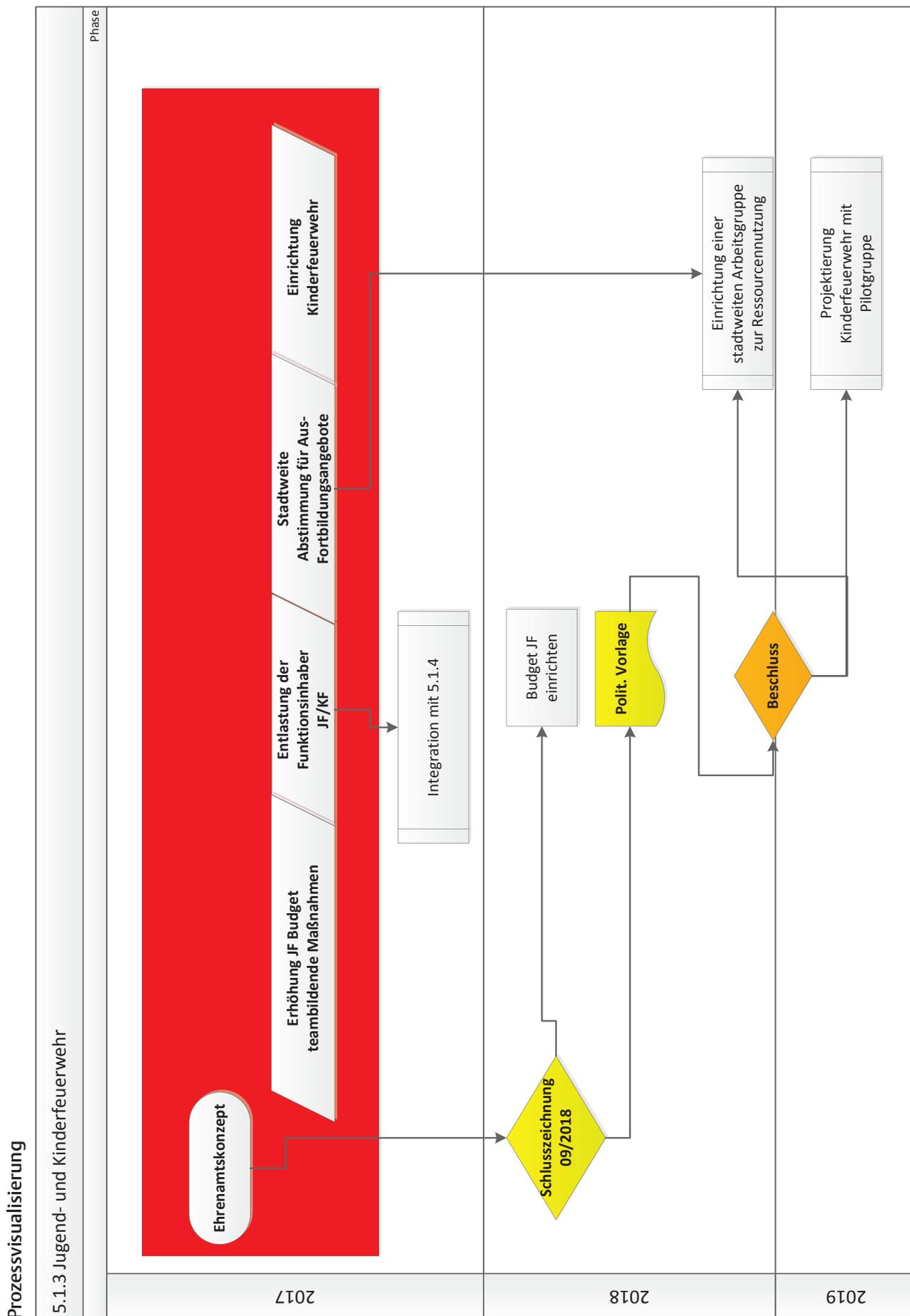
Bewertung

Eine Zusammenarbeit mit anderen Trägern der Jugendarbeit, insbesondere im Bereich der Aus- und Fortbildung sollte flächendeckend (stadtweit) geprüft werden. Die meisten in der Jugendarbeit tätigen Behörden, Einrichtungen und Vereine arbeiten auf den gleichen gesetzlichen Grundlagen. Unterschiedlich sind meistens die pädagogischen Ansätze und Zielsetzungen.

Gemeinschaftliche Organisation und Ressourcennutzung von Aus- und Fortbildungen wird als Ansatz gesehen, eventuelle weitere Überschneidungen zu finden und auch dort Kooperationen eingehen zu können. Speziell städtische Einrichtungen können hier auf organisatorische Ressourcen des Jugendamtes zurückgreifen. Die Jugendfeuerwehr wird oftmals nicht als städtische Einrichtung anerkannt.

Immer komplexere rechtliche Rahmenbedingungen machen es zunehmend schwieriger, geeignete und notwendige Jugendveranstaltungen zu organisieren. Gerade im Bereich der Wettkämpfe und Freizeitmaßnahmen sind, unabhängig vom restlichen Aufwand, teilweise hohe bürokratische Hürden zu überwinden. All dies zusätzlich zu bereits vorherigem zweifachem Engagement in Löschgruppe und Jugendfeuerwehr, machen es den Funktionsträgern der Jugendfeuerwehr Köln zunehmend schwerer, solche Veranstaltungen zu bewältigen. An dieser Stelle könnte in Zusammenarbeit mit anderen Konzeptpunkten ein zentrales hauptamtliches Veranstaltungsmanagement entlasten und motivieren.

Der Gesetzgeber fordert im Gesetz eine Förderung der Jugendarbeit in der Feuerwehr durch die Träger. Die bisher jährlich verwendeten Fördermittel aus Land, Jugendring Köln und Stadtfeuerwehrverband Köln e.V. bringen gemeinsam eine rechnerische pro Kopfsumme von 11,50 € pro Jahr zusammen. Diese Gelder sind alle satzungsgebunden und bedürfen entsprechender Nachweise. Alle Gelder werden deshalb vom Kassierer der Jugendfeuerwehr Köln verwaltet. Eine frei verfügbare Summe für teambildende Maßnahmen und Freizeitgestaltung steht dem Jugendwart bisher nur aus einer -37- internen Zuwendung von einem Euro pro Mitglied und Monat zur Verfügung. Grundsätzlich ist die Jugendfeuerwehr für die Mitglieder kostenfrei. Diese Monatspauschale sollte angepasst und auf 50,- € pro Mitglied und Jahr erhöht werden. Damit wäre eine konkurrenzfähige und attraktive Jugendarbeit als Grundlage der Personalgewinnung möglich. Auch jugendpflegerische Maßnahmen mittleren und größeren Umfangs wären realisierbar. Vor allem die sozial schwächer gestellten Mitglieder können somit problemlos in Maßnahmen integriert werden, da keine oder weniger finanzielle Unterstützung der Eltern erforderlich wäre. Der Jugendwart kann ohne Abhängigkeiten planen und agieren. Um den Verwaltungsaufwand dieser Position zu minimieren können die Gelder auch jährlich ausgezahlt werden. Maßgebend wäre dann der Personalstand zum 31. Dezember des laufenden Jahres. Ein Budget müsste eingerichtet werden. Die Fördermittel aus dem Jugendring bleiben davon unberührt.



5.1.4 Verwaltung

Die Verwaltung der Freiwilligen Feuerwehr ist in zwei organisatorische Hauptbestandteile gegliedert:

- **Verwaltungsaufgaben durch hauptamtlich Beschäftigte der Berufsfeuerwehr**
 - Grundsatzangelegenheiten durch Stabsstelle
 - Operative Verwaltung der einzelnen Einheiten durch Sachgruppen

Die hauptamtlichen Verwaltungsaufgaben dienen der Verwaltung der ehrenamtlichen Angehörigen sowie der Vereinheitlichung notwendiger Verwaltungsakte zwischen den Einheiten. Weiterhin werden hier alle verwaltungsrelevanten Vorgänge wie Dokumentation, Beurkundung, Aufnahme- und Austrittsverfahren und vieles mehr analog verwaltungsorganisatorischer Vorgaben abgehandelt. Zentrale Maßnahmen, die den gesamten Gefahrenabwehrbereich betreffen, werden ebenfalls von hier durchgeführt (zum Beispiel: Bereichsübungen). Personenbezogenen Daten der Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr werden in einer serverbasierten Anwendung verwaltet, auf die alle hauptamtlichen Nutzer Zugriff haben. Amtsweit werden die personenbezogenen Daten mehrfach erhoben, da unterschiedliche Datenbanksysteme in den beteiligten Abteilungen Technik und Feuerwehrschule genutzt werden. Aus keinem der vorhandenen Systeme gibt es eine direkte Anbindung der Einheiten.

- **Verwaltungsaufgaben durch ehrenamtlich Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr**
 - Personalverwaltung durch Löschgruppenführer oder Jugendfeuerwehrwarte
 - Technische oder Organisatorische Verwaltung durch verschiedene Funktionen

Die personellen Verwaltungsaufgaben im ehrenamtlichen Bereich liegen hauptsächlich in der Zuständigkeit der Löschgruppenführung oder der Jugendfeuerwehrwarte.

Weitere beteiligte Personen mit Verwaltungsaufgaben sind die Ausbildungsbeauftragten, die Gerätewarte sowie die Fahrzeug- und Gebäudeverantwortlichen der Einheiten.

Immer öfter kommt es dazu, dass zur Bewältigung deren Aufgaben weitere Helfer herangezogen werden müssen. Ursache hierfür ist in den meisten Fällen die zur Verfügung stehende Zeit des einzelnen bestellten Funktionsinhabers.

Organisatorisch ist jede Löschgruppe im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterschiedlich aufgestellt, und dementsprechend existieren unterschiedliche Aufwände. Einheitliche organisatorische oder strukturelle Vorgaben gibt es nicht.

Thematische Einführung

Alle Einheiten nutzen unterschiedliche, private Datenbanksysteme oder serverbasierte Anwendungen für ihre Datenerhaltung. Es besteht keine Synchronisation zwischen den Einheiten und den hauptamtlichen Verwaltungsstrukturen. In der Folge kommt es zu einer Vervielfachung von Prozessen und Zeitaufwänden für die Personalverwaltung mit hoher Fehleranfälligkeit. Fast alle Datensätze werden von Beginn an mehrfach erhoben, gepflegt, administriert und verwaltet. Synchronisationen sind nur manuell möglich und zeigen meistens abweichende Ergebnisse. Die Einhaltung von gesetzlichen Datenschutzbestimmungen ist schwierig bis unmöglich. Die Einführung der europäischen Datenschutzgrundverordnung verschärft dies um ein vielfaches.

Die Entwicklung des Verwaltungsaufwandes ist über die letzten zehn Jahre von einer deutlichen Steigerung geprägt. Erst kürzlich wurde durch die gesetzlichen Anpassungen der feuerwehrrelevanten Gesetzgebung wieder ein Verwaltungsmehraufwand generiert. Das Führen von Mitgliedsakten wurde verpflichtend eingeführt, Aufbewahrungs- und Auskunftspflichten detailliert beschrieben.

Standardmedium zur Kommunikation zwischen den verwaltungsbeteiligten Personen ist der Email-Verkehr. Hier kommt es an Schnittstellen wie beispielsweise einer Löschruppenführung, häufig zu Informationsüberflutung.

In der Folge gehen wichtige Informationen verloren, werden zu spät bearbeitet oder falsch verstanden. Ebenso werden größere Datenmengen auf den gleichen Wegen versendet oder der Kommunikation angehängen, was die Überfrachtung noch verschlimmert. In der Regel nutzen die ehrenamtlichen Führungskräfte ihre wöchentlichen oder 14-tägigen Übungsabende für die Bearbeitung von Verwaltungsvorgängen und organisatorischen Aufgaben. In der Folge nehmen sie selber weniger, meistens gar nicht mehr am Übungs- und Ausbildungsdiensten teil. Einheitsgrößen von über 100 Personen werden ehrenamtlich verwaltet.

Genau diese Überlastung birgt immer wieder Konfliktpotenzial, welchem sie sich dann zusätzlich stellen müssen. Eine Entlastung von Verwaltungsaufwänden der ehrenamtlichen Führungskräfte ist in der derzeitigen technischen Konsultation nicht leistbar. Zusätzlich zu ihren Aufgaben in den Löschruppen nehmen einzelne Personen noch Funktionen auf städtischer Ebene wahr.

- Sprecher/in der Freiwilligen Feuerwehr gemäß gesetzlicher Vorgabe
- Bereichssprecherin der Freiwilligen Feuerwehr gemäß Geschäftsordnung
- Stadtjugendfeuerwehrwart/in gemäß gesetzlicher Vorgabe

Für diese Funktionsinhaber verstärken sich oben genannte Konfliktfelder deutlich.

Zieldefinition

Für alle an der Personalverwaltung der Freiwilligen Feuerwehr beteiligten Stellen muss eine server-basierte, einheitliche und für alle nutzbare zentrale Datenbankstruktur eingerichtet werden. Verwaltungsaufgaben und insbesondere deren Dokumentation dürfen nur an einer zentral vorgehaltenen Stelle ausgeführt werden.

Alle Beteiligten müssen über entsprechende Rechte und Rollen bedarfsorientiert in diese Verwaltung eingebunden werden. Ehrenamtliche Tätigkeiten müssen internetbasiert von zu Hause oder aus dem Gerätehaus möglich sein.

Die Prozesse im Verwaltungsablauf müssen durch die Datenbankanwendung optimiert oder bestenfalls übernommen werden.

Entsprechende Servicestellen innerhalb und außerhalb von -37-, wie auch die Funktionsinhaber sind in dieses System technisch und organisatorisch zu integrieren. Sie sind mit entsprechender Hardware auszustatten.

Die Administration eines solchen Systems muss hauptamtlich durch die Abteilung Informationssysteme erfolgen. Die personelle Ressource für die Administration muss aufgrund des Umfangs bemessen und wenn nötig ergänzt werden. Die notwendige Anwendungsbetreuung und die Fachverantwortung liegt in der Stabsstelle Grundsatzangelegenheiten. Die in anderen Konzeptpunkten geforderte personelle Erweiterung dieses Bereiches beinhaltet diese Zusatzaufgaben.

Gesetzliche Vorgaben des Datenschutzes müssen umgesetzt werden.

Bewertung

Aufgrund aktueller stadtinterner Entwicklungen wurde in 2017 ein IT-Umzug der hauptamtlichen Personalverwaltung FF in die Serverlandschaft des Amtes für Informationstechnik durchgeführt. Hier bieten sich vielfältige Möglichkeiten, die ehrenamtliche Seite rechtskonform und zielorientiert an dieses Datenbanksystem anzuschließen. Ein

hoher Servicelevel ist erreichbar. Funktionsinhaber können integriert werden. Eine Datenbearbeitung kann mit den Möglichkeiten eines städtischen Bediensteten von zu Hause oder aus dem Gerätehaus dargestellt werden.

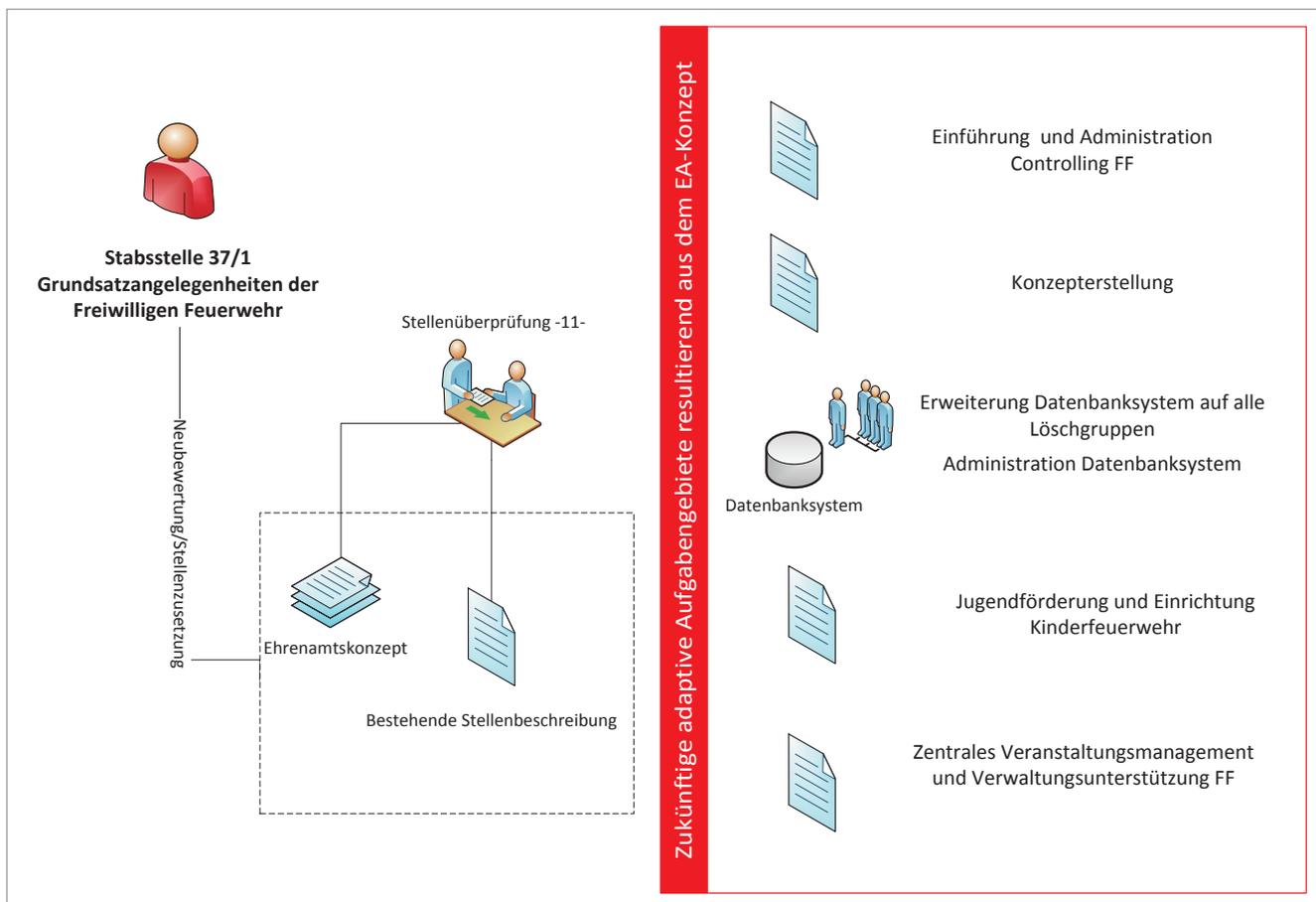
Weitere kombinatorische Optionen mit dieser Datenbank bieten auch zukünftig Möglichkeiten diesen Service sukzessive auszubauen.

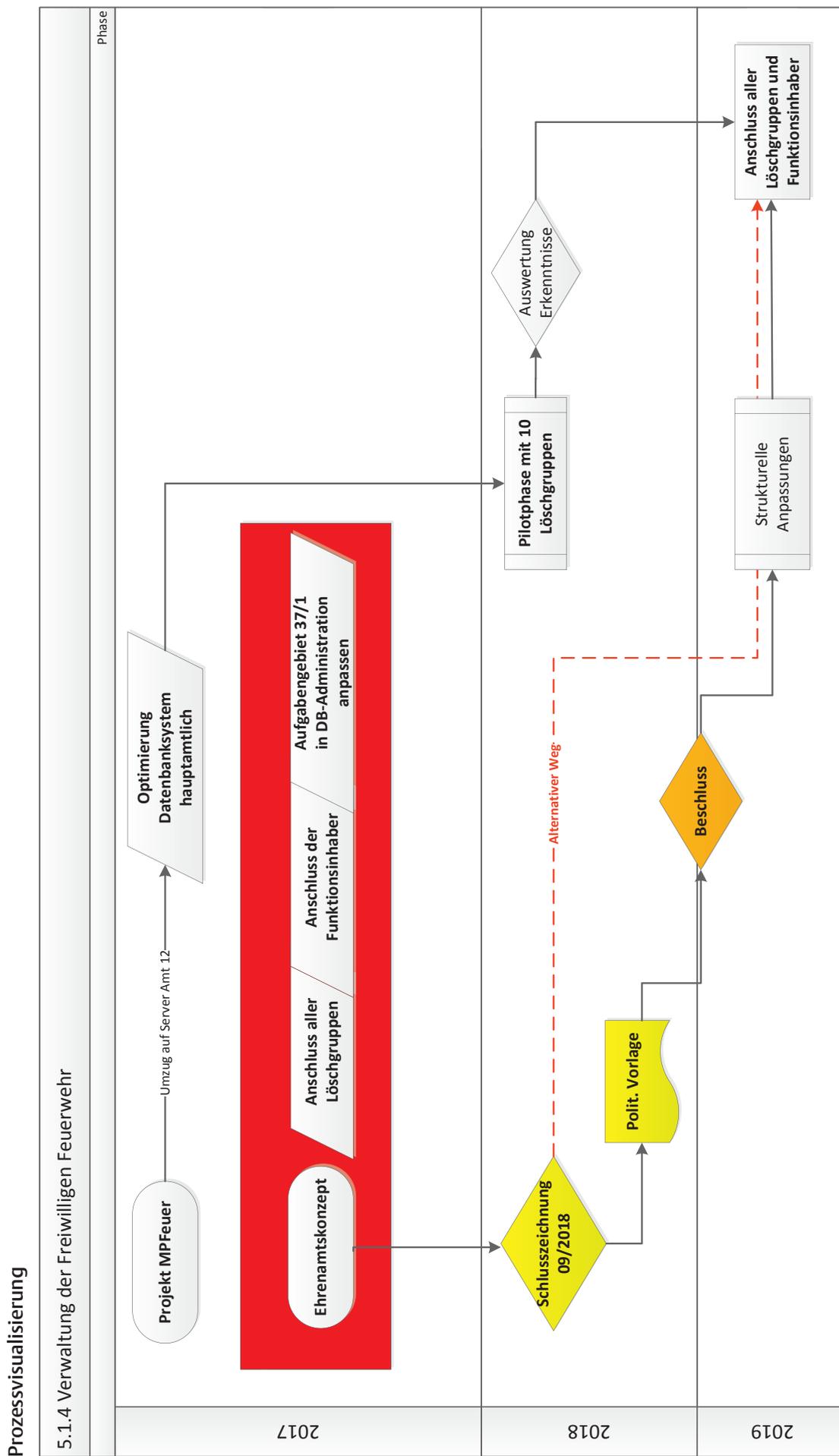
Die Umsetzung dieser Anbindung wird als zwingend erforderlich angesehen.

Der Anschluss **aller** Einheiten an das bestehende Datenbanksystem beinhaltet verschiedene Kosten.

Bereitstellung von IT Infrastruktur und Software durch das Amt für Informationstechnik in Höhe von **85.000,- € als interne Kosten**.

Bereitstellung von Software, Lizenzen und Wartung durch den Hersteller von **einmalig 75.000,- € und jährlich ca. 5000,- € als externe Kosten**.





5.1.5 Service- und Logistikkonzept

Aufgrund des fortgeschrittenen Entwicklungsstandes des Bauprojektes Feuerwehrzentrum Kalk werden in diesem Punkt ausschließlich Maßnahmen beschrieben, die mit oder nach der Inbetriebnahme des Werkstattzentrums der Feuerwehr in Kalk wirksam werden. Von einer Anpassung im aktuellen Bestandssystem wird abgesehen. Die hier genannten Punkte dienen im Schwerpunkt der zeitlichen Entlastung der ehrenamtlichen Angehörigen. Die Kernaufgaben eines ehrenamtlichen Engagements in der Feuerwehr, nämlich der Einsatzdienst und die Ausbildung, sollen wieder im Mittelpunkt seiner Tätigkeit stehen.

Im Laufe der letzten Jahre entstandene notwendige Regelungen im Bereich der technischen Ausstattung führten zu immer mehr Verpflichtungen für den ehrenamtlichen Angehörigen, um seine persönliche Einsatzbereitschaft oder die seiner Einheit sicherzustellen. Dies führte in der Konsequenz zu einem ständig sinkenden Zeiteanteil für Aus- und Fortbildung. Die wenigsten Löschgruppen sind in der Lage, diese Erfordernisse on Top zum regulären Übungsdienst zu leisten. Aus diesem Grund fallen vielfach Übungs- oder Ausbildungsdienste notwendigen Materialfahrten, Wartungen oder Werkstattfahrten zum Opfer.

An dieser Stelle bietet die Einrichtung des neuen Werkstattzentrums am Standort Kalk die Möglichkeit einer nachhaltigen Service- und Logistike tablierung für die Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr.

5.1.5.1 Öffnungszeiten des Servicebetriebs im Feuerwehrzentrum Kalk

Thematische Einführung

Die aktuellen Öffnungszeiten der Bekleidungskammer am Standort Weidenpesch sind im Schwerpunkt auf die hauptamtlich Beschäftigten ausgelegt. Nur an einem Abend in der Woche können ehrenamtliche Angehörige über das gängige Zeitfenster hinaus bis 19.00 Uhr ihre Anliegen erledigen. Oftmals ist hier ein mehrfacher Aufwand notwendig, weil nicht ständig alle Bekleidungsgrößen in allen Kleidungsstücken verfügbar sind. Eine örtliche Bindung des Signaturverfahrens an die Kleiderkammer macht eine Quittierung des Erhalts von Kleidungsstücken nur dort möglich. Die einzelnen Werkstattbereiche unterliegen unterschiedlichen gesetzlichen Arbeitszeitregeln und müssen ihre Öffnungszeiten an daran ausrichten. Diese sind meist nicht mit den möglichen FF-Zeiträumen (Abendstunden und Wochenenden) kompatibel.

Zieldefinition

Zur Berücksichtigung der zeitlichen Möglichkeiten der ehrenamtlichen Angehörigen sind die Öffnungszeiten um einen zweiten langen Tag (Öffnungszeit länger als 17.00 Uhr) auszuweiten. Telefonische Vorbestellungen von benötigtem Material sowie die Option einer Terminabsprache müssen möglich sein. Im Falle eines gleichwertigen Tauschs sollte die Möglichkeit bestehen, den Austausch des einzelnen Bekleidungsstücks oder Gerätes über das Botenfahrzeug (siehe Logistiktransporte und Postverkehr) sicher zu stellen. Das formale Unterschriftenverfahren kann begleitend mit dem Versand abgewickelt werden. Bei Nichtverfügbarkeit eines benötigten Artikels muss die Möglichkeit gegeben sein, ein Ticket für diesen Vorgang zu eröffnen. Im ersten Schritt ist der Ticketinhaber zu informieren wenn der Artikel wieder verfügbar ist. In einem weiteren Schritt muss dieses Ticket die Optionen der Abholung oder des Versands beinhalten. Eine personenbezogene Budgetierung der jährlich zur Verfügung stehenden Bekleidung eines ehrenamtlichen Angehörigen würde die individuellen Bedürfnisse decken.

Bewertung:

Die Veränderungen der Öffnungszeiten müssen in die Planung des Servicekonzeptes zum neuen Feuerwehr- und Werkstattzentrums in Kalk einfließen. Ebenfalls muss das Servicekonzept die Optionen eines Versands von einzelnen

Bekleidungsstücken oder Geräten bieten. Die Prozesse der Auftragsbearbeitung von offen gebliebenen Vorgängen (nicht Verfügbarkeiten) müssen ohne oder mit möglichst geringem persönlichen Aufwand für die ehrenamtlichen Angehörigen ablaufen.

Der Mehrbedarf für die personelle Ausweitung des Serviceangebotes auf die Ausweitung der Öffnungszeiten und des Botendienstes wurde im Betriebskonzept FWZK beschrieben.

5.1.5.2 Reinigungslogistik der Schutzkleidung

Thematische Einführung

Die Reinigung von Einsatzbekleidung wird über externe Dienstleister ausgeführt. Im derzeitigen Verfahren sind ausschließlich die Standorte der Berufsfeuerwehrwachen als Anfahrpunkte für die externen Dienstleister benannt. Die ehrenamtlichen Angehörigen der Löschgruppen transportieren ihre verschmutzte Schutzkleidung mit Dienst- oder Privatfahrzeugen an die benannten Standorte und holen sie anschließend dort auch wieder ab. Hierbei sind nicht unerhebliche zeitliche und finanzielle Nachteile hinzunehmen.

Aufgrund der oftmals vielfältigen Kontamination der Schutzkleidung bei Bränden kann eine Kontaminationsverschleppung in die Transportfahrzeuge nicht ausgeschlossen werden. Die externen Dienstleister transportieren die Kleidung in speziellen Behältern, die dies verhindern.

Zieldefinition

Zukünftig sind die Standorte der Freiwilligen Feuerwehr in die Logistikplanung der Wäschetransporte für verschmutzte und gereinigte Einsatzbekleidung zu integrieren. Die Dienstkleidung ist hiervon nicht betroffen.

Bewertung:

Der Transport der verunreinigten Schutzkleidung soll nur noch in dafür vorgesehenen Transportbehältern erfolgen. Ein Transport mit privaten Fahrzeugen ist aus haftungsrechtlichen Gründen auszuschließen.

Da die Gerätehäuser im Gegensatz zu den hauptamtlich besetzten Standorten nicht ständig besetzt sind, entsteht durch die Möglichkeit der direkten Anfahrt eines gewerblichen Abholfahrzeuges ein organisatorischer Aufwand. Weiterhin ist die Abholung von Wäschestücken der FF in den meisten Fällen ereignisbezogen und nur in größeren Taktungen regelmäßig sinnvoll. Hauptamtliche Standorte werden wöchentlich angefahren. Regelmäßig wird eine monatliche Abholung im ehrenamtlichen Bereich als ausreichend erachtet. Einsatzbezogene Abholungen müssen jederzeit gewährleistet werden.

Grundsätzlich bestehen zwei Optionen der Anbindung:

- direkte Abholung/Anlieferung im Gerätehaus durch die Reinigungsfirma oder
- Transport vom/zum Gerätehaus in die nächste Feuer- und Rettungswache durch einen Botendienst.

Ein Anschluss der Gerätehäuser an die Reinigungslogistik der Feuer- und Rettungswachen kann durch den feuerwehrinternen Botendienst sichergestellt werden. Für den Transport sind die notwendigen Behälter zu beschaffen. Der Mehrbedarf für die personelle Ausweitung des Serviceangebotes auf die Ausweitung des Botendienstes ist zu prüfen. Alternativ können zusätzliche Kosten und Aufwände im Rahmenvertrag der Reinigung vereinbart werden. Personalmehrkosten würden dadurch vermieden.

5.1.5.3 Logistiktransporte und Postverkehr

Thematische Einführung

Aktuell werden die Feuer- und Rettungswachen der Berufsfeuerwehr werktäglich von einem Botenfahrzeug angefahren, welches neben dem Post austausch auch kleinere interne Lieferungen (Pakete) transportiert.

Die Gerätehäuser der FF sind nicht Bestandteil dieser Serviceanbindung. Die notwendigen Transporte von FF Materialien erfolgt in unterschiedlicher Art. Teilweise werden die Transportgegenstände zur nächsten Berufsfeuerwehrwache gebracht und dort abgeholt. Zeitkritische Dinge werden meistens von FF Standorten direkt durch die ehrenamtlichen Angehörigen zur Direktion nach Weidenpesch oder anderen Werkstätten transportiert.

Zieldefinition

Zukünftig müssen die Standorte der Gerätehäuser bedarfsorientiert in das Botenwagensystem der Berufsfeuerwehr integriert werden. Eine Erweiterung des Transportinhaltes von der jetzigen Hauspost auf alle Materialien des Servicebetriebes Kalk, der Funkwerkstatt oder den Stabsbüros ist sinnvoll und für alle Beteiligten einfach und ressourcenschonend.

Bewertung:

Einmal pro Kalenderwoche sollte jedes Gerätehaus der Freiwilligen Feuerwehr vom Botendienst angefahren werden. Im Gerätehaus muss hierfür eine Zugänglichkeit bestehen und ein Ablageplatz für die zu liefernden oder abzuholenden Artikel eingerichtet werden. Dies kann in Synergie mit einer Zugänglichkeit für Wäschelieferanten erfolgen (siehe vorherigen Punkt).

Neben der regulären internen Post werden auch Artikel aus dem Servicebetrieb Kalk, der Funkwerkstatt sowie den Stabsbüros transportiert. Verschmutzte Schutzkleidung kann in speziellen Transportbehältern vom Gerätehaus in den Servicebetrieb oder eine Feuer- und Rettungswache gebracht und dort der Reinigung zugeführt werden. Auf gleichem Weg erfolgt der Rücktransport ins Gerätehaus. Der Termin der Botenfahrt sollte primär auf den Abholungs- und Liefertermin der Schmutzwäscheabgestimmt sein, damit der direkte Weitertransport zum Gerätehaus erfolgen kann und keine zusätzlichen Lagerkapazitäten benötigt werden. Grundsätzlich gilt die Regelung, dass nur Artikel transportiert werden, die der Fahrer des Botenfahrzeuges alleine tragen kann. Eine Ausstattung des Botenwagens mit entsprechenden Schlüsseln ist über 37/1 sicherzustellen.

5.1.5.4 Fahrzeug- und Geräteinstandhaltung und Reparatur

Thematische Einführung

Defekte jeglicher Art und Umfangs an Einsatzfahrzeugen der Freiwilligen Feuerwehr führen in den meisten Fällen zu einer Fahrt in die feuerwehreigene KFZ-Werkstatt nach Lindenthal (zukünftig Kalk). Aufgrund der ständig wachsenden Verkehrsproblematik in Köln und der Öffnungszeiten der Werkstatt sind hierbei durch die ehrenamtlichen Angehörigen sehr zeitintensive Aufwände notwendig. Liegt ein Defekt vor, welcher einen anschließenden Werkstattaufenthalt notwendig macht, sind anschließend weitere Fahrten zur Inbetriebnahme eines Reservefahrzeuges notwendig. Nach der Reparatur ist der gleiche Aufwand nochmals erforderlich, noch um die ursprüngliche Einsatzbereitschaft mit dem eigenen Fahrzeug wieder herzustellen. Die hierbei entstehenden zeitlichen Aufwände sind immens hoch und betreffen zeitgleich mindestens zwei Mitglieder.

Zieldefinition

Das Verfahren muss prozessorientiert ausgerichtet werden und bedarf einer grundsätzlichen Ausrichtung auf drei Schwerpunkte:

1. Service vor Ort im Gerätehaus

Zum ersten Punkt sollte zukünftig ein Vor-Ort-Service der zuständigen Fachwerkstatt die direkte Bewertung über einen möglichen Werkstattaufenthalt eines Fahrzeuges oder Aggregates im Gerätehaus vornehmen. Wesentlicher Teil dieser Arbeit ist neben der möglichen Reparatur vor Ort die Entscheidung, ob und welche Fachwerkstatt für die Schadenbehebung benötigt wird. Entsprechende Abstimmungsprozesse sollten sofort erfolgen. Weiterhin muss festgestellt werden, welcher vorbereitende Aufwand für den Werkstattaufenthalt notwendig ist. Ebenfalls ist nach der Klärung der Fachwerkstatt eine prognostische Werkstattaufenthaltsdauer zu definieren. Diese ist dem Lagedienst der Leitstelle zu melden.

2. Überführungsfahrten von defekten oder reparierten Fahrzeugen

Im zweiten Punkt erfolgt die vorgeplante Überführung des defekten oder reparierten Fahrzeuges vom oder zum Gerätehaus. Dies wird vom Servicebetrieb Kalk sichergestellt. Vor der Rückfahrt erfolgen notwendige Prüfungen oder Abnahmen im Servicebetrieb. Der Anschluss von perspektivisch geplanten Werkstattmaßnahmen ist immer zu prüfen. Im Falle eines Werkstattaufenthaltes erfolgt auch die Überführung zur und von der Werkstatt durch die Servicekräfte. Im Fall der Verfügbarkeit eines Reservefahrzeuges sind Regelungen zu treffen die auch hier den Aufwand des ehrenamtlichen Angehörigen minimieren.

3. Gestellung verfügbarer Reservefahrzeuge

Für den dritten Punkt ist eine enge Abstimmung zwischen Lagedienst, Löschgruppenführung und Servicebetrieb notwendig. Prozessleitend sind die Prognosen vom Servicebetrieb zur Dauer des Werkstattaufenthaltes. Sollte ein Reservefahrzeug notwendig und verfügbar sein, wird dies durch den Lagedienst zugeteilt. Durch den Servicebetrieb ist eine Überführung des Reservefahrzeuges durch eigene Mitarbeiter in das Gerätehaus zu prüfen.

Bewertung:

Ein ständig steigendes Verkehrsaufkommen und die immer komplexer werdende Fehlersuche führen zu immer größer werdenden zeitlichen Aufwänden für die Reparatur eines Einsatzfahrzeuges. Aufgrund der Häufigkeit von notwendigen Servicefahrten wurden in der Vergangenheit oftmals dienstliche Veranstaltungstermine für Servicefahrten genutzt. Hierbei reduziert sich die Anzahl der Übungsdienststunden von einzelnen Mitgliedern drastisch. Für die ehrenamtlichen Angehörigen müssen hier angepasste Möglichkeiten geschaffen werden, ihren zeitlichen Aufwand für diese Dienstleistungen zu minimieren. Über die beschriebenen Punkte 1 und 2 kann hier ein entscheidender Teil der Serviceverbesserung und damit Aufwandsreduzierung erreicht werden. Für die Überführungsfahrten durch Servicekräfte ist eine Kostenschätzung über den personellen Mehraufwand im Servicebetrieb erforderlich. Im begründeten Fall ist eine Stellenergänzung in Synchronisation mit anderen hier genannten Punkten anzustreben. Eine Ergänzung durch den beschriebenen dritten Punkt wäre wünschenswert und würde den Servicegedanken abrunden. Um eine solche Logistik mit Reservefahrzeugen sicherzustellen, sind viele entscheidende Einzelpunkte unterschiedlicher Betrachtungen zu prüfen und zu synchronisieren. Eine Schaffung von 26 Einzelfalllösungen ist nicht erstrebenswert. Hierzu ist eine Arbeitsgruppe zu bilden die diesen dritten Punkt inhaltlich beleuchtet und alle Beteiligten einbindet.

5.1.5.5 Werkstattservice

Thematische Einführung

Bezogen auf die bereits beschriebene ständig steigende Problematik des Verkehrsaufkommens sind die Öffnungszeiten der Werkstätten in Kombination mit einer eigenen Berufstätigkeit kaum erreichbar. Oftmals bleiben defekte relevante Geräte mehrere Tage in den Standorten liegen, bis ein Mitglied ein Zeitfenster für eine Material- oder Reparaturfahrt findet. Die Vorhaltung der ehrenamtlichen Einsatzleistungen ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn sie jederzeit eine verlässliche planerische Größe bietet. Gerade in sicherheitsrelevanten Bereichen wie Atemschutz ist eine maximale Serviceerweiterung zwingend erforderlich.

Zieldefinition

Defekte Geräte sollten je nach Priorität analog zur Berufsfeuerwehr jederzeit austauschbar sein. Defekte sicherheitsrelevante Geräte müssen für die FF jederzeit austauschbar sein. Die Öffnungszeiten des Servicebetriebes sollten auch in diesem Bereich mindestens zwei längere Öffnungstage pro Woche anbieten. Hierbei sind sowohl verlängerte Werk- als auch Wochenendtag wünschenswert. Um den personellen und zeitlichen Aufwand der ehrenamtlichen Angehörigen auch hier auf ein notwendiges Minimum zu reduzieren, muss die Synergie zu bereits beschriebenen Anpassungen geprüft werden.

Bewertung

Die Veränderungen der Öffnungszeiten müssen in die Planung des Servicekonzeptes zum neuen Feuerwehr- und Werkstattzentrums in Kalk einfließen. Ebenfalls muss das Servicekonzept die Optionen eines Versands von einzelnen Geräten bieten. Die Prozesse der Auftragsbearbeitung von offen gebliebenen Vorgängen (nicht Verfügbarkeiten) müssen ohne oder mit möglichst geringem persönlichen Aufwand für die ehrenamtlichen Angehörigen ablaufen.

Synergien in Logistik und Werkstattkonzepten werden dazu führen, dass parallele Prozesse wie die Prüfung und Wartung von Geräten während eines TÜV Termins möglich werden.

Der Mehrbedarf für die personelle Ausweitung des Serviceangebotes auf die Ausweitung der Öffnungszeiten ist zu prüfen.

5.1.5.6 Wartung und Support von digitaler Infrastruktur

Thematische Einführung

Die Werkstätten sowie der Service-Desk der Abteilung Informationssysteme (373) bleiben perspektivisch am Standort Scheibenstraße in Weidenpesch und sind somit nicht integraler Bestandteil des neuen Werkstattzentrums. Trotz der örtlichen Unterschiede werden aktuell Synergien zum Werkstattzentrum geprüft und optional in Service und Logistikprozesse integriert. Da der schnelle technische Fortschritt die Feuerwehr gerade in diesem speziellen Segment permanent vor sich hertreibt und Support und Wartung für 27 verschiedene ehrenamtliche Standorte eine große Herausforderung darstellen, gewinnt die Nutzung von kabelgebundenen Netzwerken auch hier immer größere Bedeutung. Näheres dazu siehe Punkt 5.2.3.

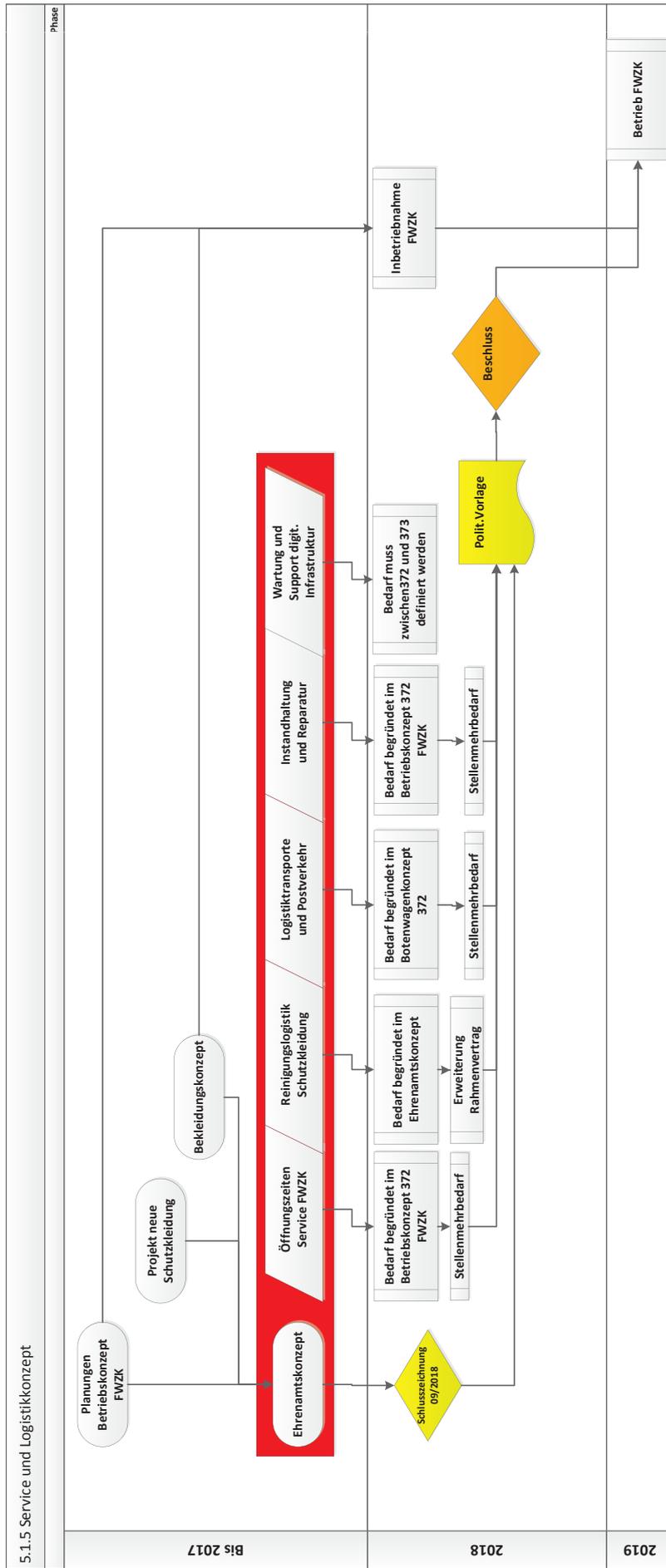
Zieldefinition

Die Nutzung von Digitalfunktechnik, digitale Funkalarmierungssysteme sowie die mobile Nutzung digitaler Daten im Einsatz sind erklärte und unumgängliche Ziele der zukünftigen Arbeit von -37-. Auch die Freiwillige Feuerwehr ist hier vollumfänglich eingeplant. Um die Endgeräteebenen dieser Techniken angemessen administrieren und warten zu können, ist ein hoher technischer als auch personeller Aufwand anzusetzen. Die Vielzahl der notwendigen Geräte sowie die kurzen Wartungsintervalle verstärken diesen Effekt. Oftmals ist ein gleichzeitiger Support aller Geräte innerhalb kürzest möglicher Zeit notwendig um die ständige Einsatzverfügbarkeit dieser Techniken zu gewährleisten. Aus diesen Gründen ist eine flächendeckende kabelgebundene Anbindung aller Standorte der Freiwilligen Feuerwehr zwingend erforderlich.

Bewertung

Die geforderte kabelgebundene Vernetzung ist unumgänglich, aber sowohl aus planerischer als auch technischer Sicht sehr aufwendig und kostenintensiv. Viele Synergien zu bestehenden Kabeltrassen und anderen Techniken können zu Kostenreduzierungen führen, bedürfen aber einer intensiven Planung. Diese Planungen sollten schnellstmöglich beauftragt und umgesetzt werden. Weitere Details siehe Punkt 5.2.3.

Prozessvisualisierung



5.2 Technik und Ausstattung

5.2.1 Fahrzeuge und Geräte

Thematische Einführung

Das bestehende Fahrzeugkonzept für die Freiwillige Feuerwehr Köln von 2001 sieht vor, dass die Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr mit einem kommunal beschafften wasserführenden Löschfahrzeugen ausgestattet werden.

In der Regel wurden in der Vergangenheit wasserführende Fahrzeuge in verschiedenen Typenklassen beschafft. Alle diese Fahrzeuge verfügen über eine feuerwehrtechnische Beladung, die ein autarkes Abarbeiten von Einsatzlagen im abwehrenden Brandschutz oder der einfachen technischen Hilfeleistung möglich machen. Allerdings weisen diese Fahrzeuge sowohl teils untereinander als auch im Vergleich zu den Löschgruppenfahrzeugen der Berufsfeuerwehr erhebliche Unterschiede auf, da Beschaffungen in kleineren Chargen erfolgten. Ein Tausch dieser Fahrzeuge innerhalb der Feuerwehr Köln, aber auch innerhalb der Freiwilligen Feuerwehreinheiten ist daher nur selten bis gar nicht möglich. Darüber hinaus besteht aufgrund der teils viele Jahre auseinanderliegenden Beschaffungen dieser Fahrzeuge eine erhebliche Typenvielfalt, die im Reparaturfall erhebliche Mehrkosten und Zeitaufwände verursachen, weil eine Standardisierung in der Ersatzteilverhaltung gar nicht möglich ist.

Als weitere Fahrzeuge verfügen die Löschgruppen je nach Personalstärke, Aufgabengebiet und Gefährdungspotenzial innerhalb ihres Ausrücke Bereiches

- über ein kommunal beschafftes Mannschaftstransportfahrzeug für die Jugendarbeit,
- über im Rahmen des früheren Zivilschutzkonzeptes beschaffte und überlassene Löschfahrzeuge sowie
- über an Sonderaufgaben orientierten Rüstwagen und Schlauchwagen aus früheren Bundesbeschaffungen.

Gerade die in den 1980er Jahren aus Bundesmitteln beschafften Löschgruppenfahrzeugen weisen aufgrund ihres hohen Alters teils erhebliche technische Mängel auf, die in der Vergangenheit, wenn überhaupt nur mit hohem finanziellen Aufwand repariert werden konnten.

Wirtschaftliche Aspekte sind hierbei teils in den Hintergrund getreten, weil die Fahrzeuge im Falle eines Ausfalls aus den Ressourcen der Feuerwehr Köln nicht kompensiert werden konnten.

Unabwendbare dauerhafte Außerdienstnahmen mehrerer dieser Fahrzeuge schwächen die Einsatzkraft und haben in der Vergangenheit zu erheblicher Frustration und erheblichen Unmut innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr Köln geführt, weil sie mit unabwendbaren Fahrzeugumsetzungen verbunden waren.

Ersatzbeschaffungen durch den Bund oder das Land werden angestrebt, benötigen aber eine unangemessen lange Zeit, welche eine Planung dieser Ressourcen in der kommunalen Gefahrenabwehr unmöglich machen.

Das für die Ersatz- und Neubeschaffung der kommunalen Fahrzeuge der Freiwilligen Feuerwehr bestehende Fahrzeugkonzept ist veraltet. Sowohl im Bereich der Beschaffungen als auch in den taktischen Anforderungen ergeben sich aktuell viele Änderungen, die eine Anpassung erfordern.

Zieldefinition

Die Fahrzeugvielfalt innerhalb der Löschgruppenfahrzeuge der Feuerwehr Köln lässt so gut wie keine logistischen Unterhaltungs- und Mengenvorteile zu.

Ziel sollte daher die Vereinheitlichung des Bestandes aller Löschgruppenfahrzeuge innerhalb der Feuerwehr Köln sein. Damit wäre ein einheitlicher Ausstattungsstandard über das gesamte Stadtgebiet gewährleistet, welches keine wach- oder löschgruppenspezifischen Einzellösungen mehr beinhaltet. Bestell- und Reparaturprozesse könnten bei Vereinheitlichung des Bestandes deutlich vereinfacht werden. Über die sich zwangsläufig ergebende Erhöhung der Stückzahlen einheitlicher Fahrzeuge könnten bei den Herstellern Kostenvorteile realisiert werden. Andere Kommunen praktizieren dieses Modell bereits erfolgreich.

Die derzeit noch vielfältige bunte Fahrzeugflotte könnte auf wenige Typen reduziert werden. Damit ergäbe sich Potenzial für eine Spezialisierung auf diese Fahrzeugtypen mit im Zeitablauf reduzierter Notwendigkeit des Einkaufs von Fremdleistungen. Neben den Vorteilen im Bereich der Wartung und Instandsetzung beinhaltet die Spezialisierung aber auch noch die Bündelung der praktischen Nutzung. Aufwendige Fahrzeugeinweisungen, Nutzerschulungen und vieles mehr können auf ein Minimum reduziert werden. Ein neuer Fahrzeugtyp kann zentral an der Feuerweherschule geschult werden.

Im Reparaturfall wäre ein Tausch von Fahrzeugen innerhalb der Feuerwehr Köln jederzeit möglich.

Es ist daher anzustreben, den Bestand an Löschgruppenfahrzeugen zu vereinheitlichen. Um dies übergreifend, daher bei Berufs- und Freiwilliger Feuerwehr zu erreichen, müssen die Erstangriffsfahrzeuge beider Gruppen angepasst werden. Dies bedeutet, dass das bestehende Fahrzeugkonzept und damit die standardmäßige Beschaffung verschiedener Löschfahrzeuge aufgegeben wird und zukünftig einheitliche Löschfahrzeuge für Berufs- und Freiwillige Feuerwehr beschafft werden.

Bewertung

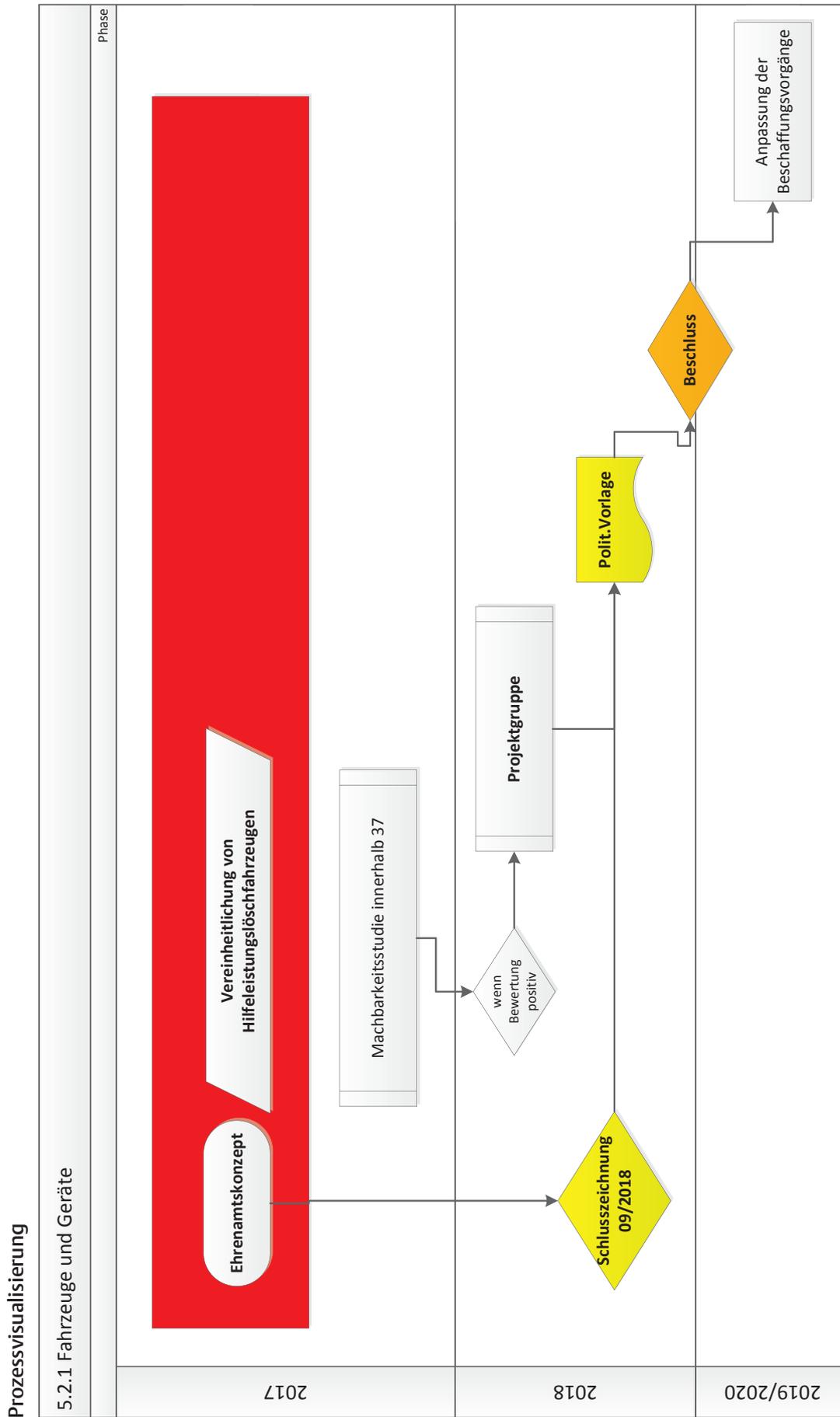
Die Vereinheitlichung des Fahrzeugbestandes im Bereich der Erstfahrzeuge ist grundsätzlich anzustreben. Hierdurch werden erhebliche Effizienzvorteile in der Organisation und bei der Beschaffung geboten. Zudem führt eine gleiche Ausstattung auf Seiten der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Kräfte zu einer noch stärkeren Verschmelzung beider Stränge zu einer Feuerwehr. Die Fahrzeuge könnten im Bedarfsfall ohne großen Aufwand zwischen Wachen der Berufsfeuerwehr und Löschgruppen der Freiwilligen Feuerwehr getauscht werden.

Trotz der zunächst anfallenden Kosten für die Anpassung der Fahrzeugausstattung der FF an einen einheitlichen Standard innerhalb der Feuerwehr Köln, überwiegen im Zeitablauf die wirtschaftlichen Vorteile aus einem einheitlichen Standard bei Beschaffung und Unterhaltung.

Der sukzessive am Lebensalter orientierte Austausch der bestehenden Erstfahrzeuge innerhalb der FF würde sich regulär über viele Jahre hinziehen. Mit jedem getauschten Fahrzeug ergeben sich mehr Vorteile.

Das erforderliche Kostenvolumen könnte auf Jahre verteilt werden und ist somit nicht punktuell erforderlich. Die sowohl wirtschaftliche als auch taktisch/technisch bessere Alternative besteht in der Möglichkeit den Fahrzeugbestand der Feuerwehr in einer Einzelmaßnahme anzupassen, daher durch die einmalige zeitgleiche Anschaffung von ca. 52 neuen Löschfahrzeugen. Die hierbei zu erzielenden Mengenvorteile machen diese Beschaffungsform in anderen Kommunen attraktiv und werden dort bereits umgesetzt.

Unabhängig von Beschaffungsweg und Finanzierungsfragen sollte dieser zukunftsweisende Schritt für die gesamte Feuerwehr Köln schnellstmöglich gegangen werden.



5.2.2 Gerätehäuser

Thematische Einführung

Alle Einheiten verfügen in der Regel über mindestens ein Gerätehaus.

Die Gerätehäuser der Freiwilligen Feuerwehr sind aktuell in einem extrem unterschiedlichen baulichen Zustand. Von neugebauten oder kernsanierten Objekten bis hin zu veralteten Gebäuden mit unerträglichen Zuständen und gravierenden Sicherheitsmängeln ist alles vertreten. Den in den letzten Jahren realisierten Sanierungen und Neubauten wie in Brück und Dellbrück stehen andernorts teils sehr beengte, baulich überalterte Gerätehäuser beziehungsweise sehr unbefriedigende Mietsituationen gegenüber. Gerade die Mietvarianten sind vielfältig und sehr komplex in ihren Grundlagen. Mietverhältnisse in selbst genutzten Objekten, Mietverhältnisse in Gemeinschaftsobjekten und die Nutzung eigener Liegenschaften zählen zum aktuellen Grundstücks- und Nutzungsbestand.

Gerade im Bereich der Mietverhältnisse werden Vertragsverlängerungen aufgrund von städtischen Regelwerken, Verfahrensvorgaben und viel Bürokratismus zeitlich so extrem langwierig, dass oftmals von Vermieterseite das Verständnis für den langen Weg bis zur Unterschrift fehlt.

Eigene Liegenschaften zu finden und zu bebauen gestaltete sich ebenfalls in der Vergangenheit schwierig. Geeignete Flächen in zentralen Ortslagen sind rar und meist überteuert. Hier besteht an verschiedenen Standorten Handlungsbedarf in Bezug auf Schaffung von adäquaten Unterbringungen oder Mietverhältnissen. Beispielhaft seien hier die Situationen in Rodenkirchen, Porz-Urbach, Porz-Ensen und Longerich genannt.

Unabhängig von der baulichen Situation stellen aber auch Betreiberpflichten für die ehrenamtlichen Angehörigen immer größere Herausforderungen im Alltag zwischen Hobby, Familie und Beruf dar. Die ureigene und im Stadtrecht verankerte Pflicht eines jeden Grundstücknutzers, die Wahrnehmung von Verkehrssicherungspflichten, ist hierfür ein pragmatisches Beispiel. Normale Arbeiten wie Reinigung und Pflege solcher Bereiche werden parallel zu Übungsdiensten abgewickelt und halten einzelne Betroffene von dessen Teilnahme ab. Speziellere Fälle wie Schneeräumen vor 06:00 Uhr am Morgen stellen fast nicht zu realisierende Herausforderungen dar. Weitere Beispiele bestehen, würden aber diese Darstellung sprengen.

Im Bereich der sicherheitsrelevanten Prüfungen wurde in der Vergangenheit durch die Fachabteilung eine zentrale Koordination eingerichtet. Hierüber werden prüfpflichtige, sicherheitsrelevante Bauteile und Einbauten erfasst und termingerecht einer Prüfung/Wartung unterzogen. Ebenfalls bietet der Umstand, dass eine ehrenamtliche Einheit zu einem Großteil aus Handwerkern/-innen besteht, auch oft die Möglichkeit für die zuständigen Stellen kleinere Reparaturen durch die Menschen vor Ort ausführen zu lassen. Auch dies kann zu weniger Beteiligungszeit an eigentlichen Feuerwehrveranstaltungen führen. In der Konsequenz wurden bei vergangenen Projekten im Sanierungs- und Neubaubereich auch FF-Angehörige im Bereich der Bauüberwachung eingesetzt. Qualitativ wurden dabei sehr gute Ergebnisse erzielt. Allerdings sind hierbei einige hundert Stunden angefallen, welche nur durch immenses persönliches Engagement und persönliche Einschnitte geleistet werden konnten.

Weiterhin werden auch die Reinigungen der Gerätehäuser weitestgehend durch die Angehörigen selber durchgeführt. Bis auf ganz wenige Ausnahmen ist kein Gerätehaus an die städtischen IT-Strukturen angeschlossen.

Zieldefinition

Für die Sicherung von aktuellen und zukünftigen Liegenschaften sollte eine fest definierte Arbeitsgruppe in Kooperation mit den zuständigen städtischen Ämtern und weiteren Beteiligten eingerichtet werden. Fahrtzeitminimierung und Erreichbarkeit der Liegenschaften sollten in die Planungen einbezogen werden. Fragestellungen über möglichen Wohnraum in einem Gerätehaus sollten offen diskutiert und wenn möglich einbezogen werden. Am Beispiel des aktuellen Bauvorhabens in Rodenkirchen und der hier praktizierten Vorgehensweise, alle am Verfahren Beteiligten in wenigen Terminen zusammen zu bringen und somit schnell zu einer guten Lösung für alle zu kommen, sollte festgehalten werden.

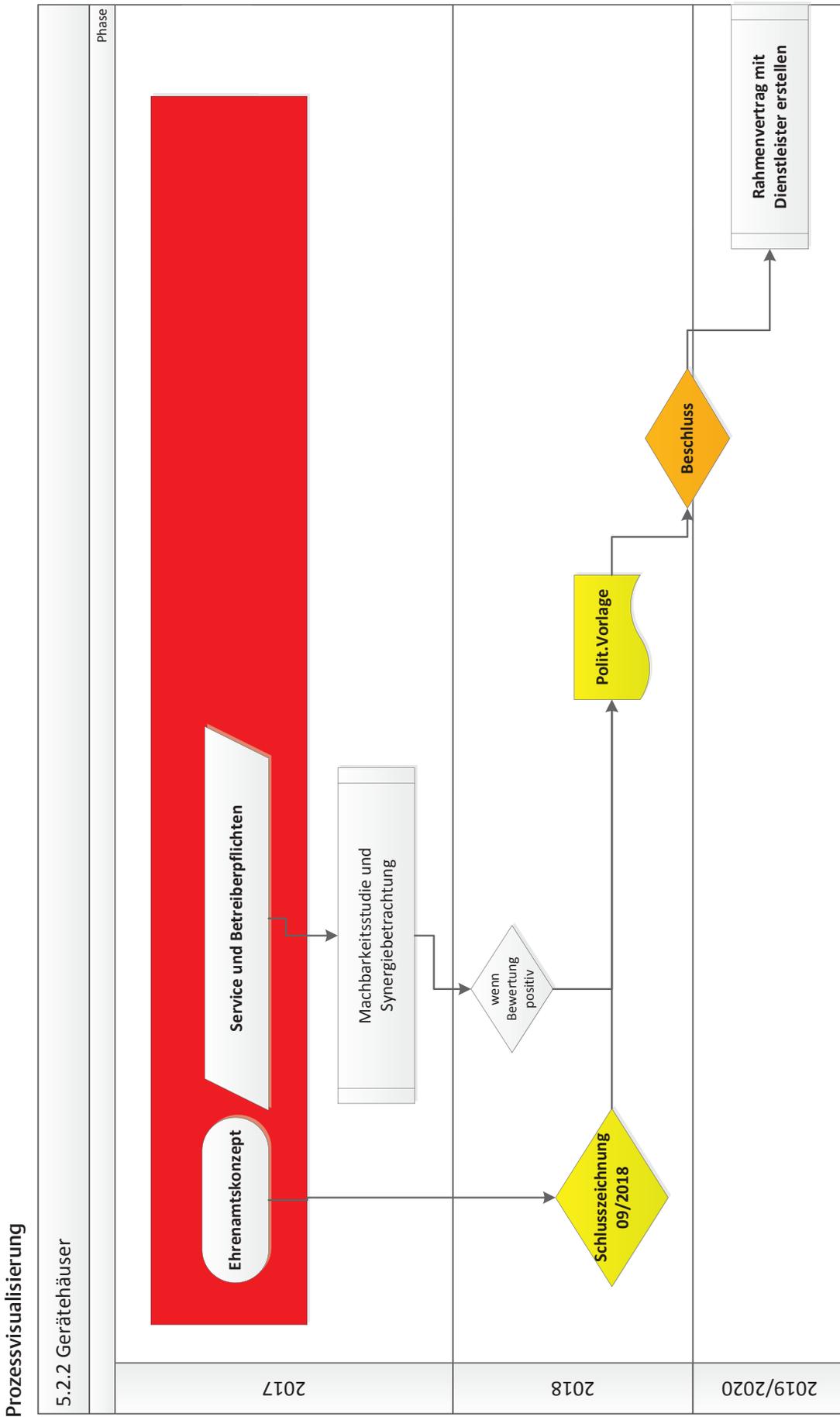
Die Gerätehäuser der Freiwilligen Feuerwehr müssen so gut wie möglich in die städtischen Systeme zur Gebäudeunterhaltung, Reinigung und Sicherung integriert werden. Soviel Arbeit wie möglich muss vom ehrenamtlichen Angehörigen auf andere Dienstleister verlagert werden. Schwerpunkt sollen hierbei primär die Verkehrssicherungspflichten und die Reinigung des Gebäudes haben. Eine sinnvolle Integration von handwerklicher Leistung einer Löschgruppe zum Erhalt ihres Gerätehauses wird von allen Einheiten akzeptiert und unterstützt. Hierbei muss klar zwischen Instandhaltung und Sanierung beziehungsweise Um- und Neubau unterschieden werden.

Bewertung

Die amtsübergreifende Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Grundstückssicherung für Feuerwehrliegenschaften sollte umgesetzt werden. Es ist zu prüfen, wer neben -37- noch erforderlich wäre. Eine feste Terminierung (drei Termine / Jahr) schafft Planungssicherheit und macht eine zielorientierte Arbeitsweise und strategische Vorplanung über Jahre möglich und schafft einheitliche Wissensstände.

Im Bereich der Gebäudeunterhaltung, Reinigung und Sicherung können bestehende Rahmenverträge genutzt und erweitert werden. Reinigungsintervalle sind der Nutzung anzupassen. Hier bedarf es lediglich entsprechender Erweiterungen. Beteiligungen der Löschgruppen in kleinerem Umfang sind denk- und tragbar.

Bauprojekte müssen komplett hauptamtlich begleitet und geführt werden. Einzelfallentscheidungen für eine zielgerichtete FF Beteiligung im Einzelfall sollten möglich bleiben.



5.2.3 IT-Ausstattung

Thematische Einführung

Die Stadt Köln betreibt zur Bereitstellung ihrer Verwaltungswerkzeuge und Kommunikationsstrukturen ein eigenes Netzwerk. Im Jahr 2017 wurde in einem eigenen Projekt die Personaldatenbank der ehrenamtlichen Personalverwaltung in die IT-Landschaft des Amtes für Informationstechnik umgezogen. Hintergrund dieser Maßnahme war neben sicherheitsrelevanten Fragestellungen auch die zukünftige Ausrichtung der Nutzerebenen.

Perspektivisch sollte eine technische Möglichkeit geschaffen werden, die Löschgruppen der FF an die städtischen IT-Strukturen anzubinden. Die Bündelung von Verwaltungsaufgaben in einem Datenbanksystem, sowie die damit verbundene Vermeidung von mehrfacher Verwaltungsarbeit mit gleichem Inhalt ist eine der zahlreichen Zielsetzungen.

Die Entwicklung der netzwerkbasierenden Anwendungen und Techniken schreitet allgemein rasend schnell voran. Ein sehr markantes Beispiel für die Feuerwehr ist hierfür der Digitalfunk für Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben. Diese und noch weitere Techniken in greifbarer Nähe werden eine kabelgebundene Anbindung von allen Feuerwehrstandorten zukünftig unumgänglich machen. Aktuell ist keines der Gerätehäuser der Freiwilligen Feuerwehr direkt mit dem städtischen oder feuerwehreigenen Netzwerk verbunden.

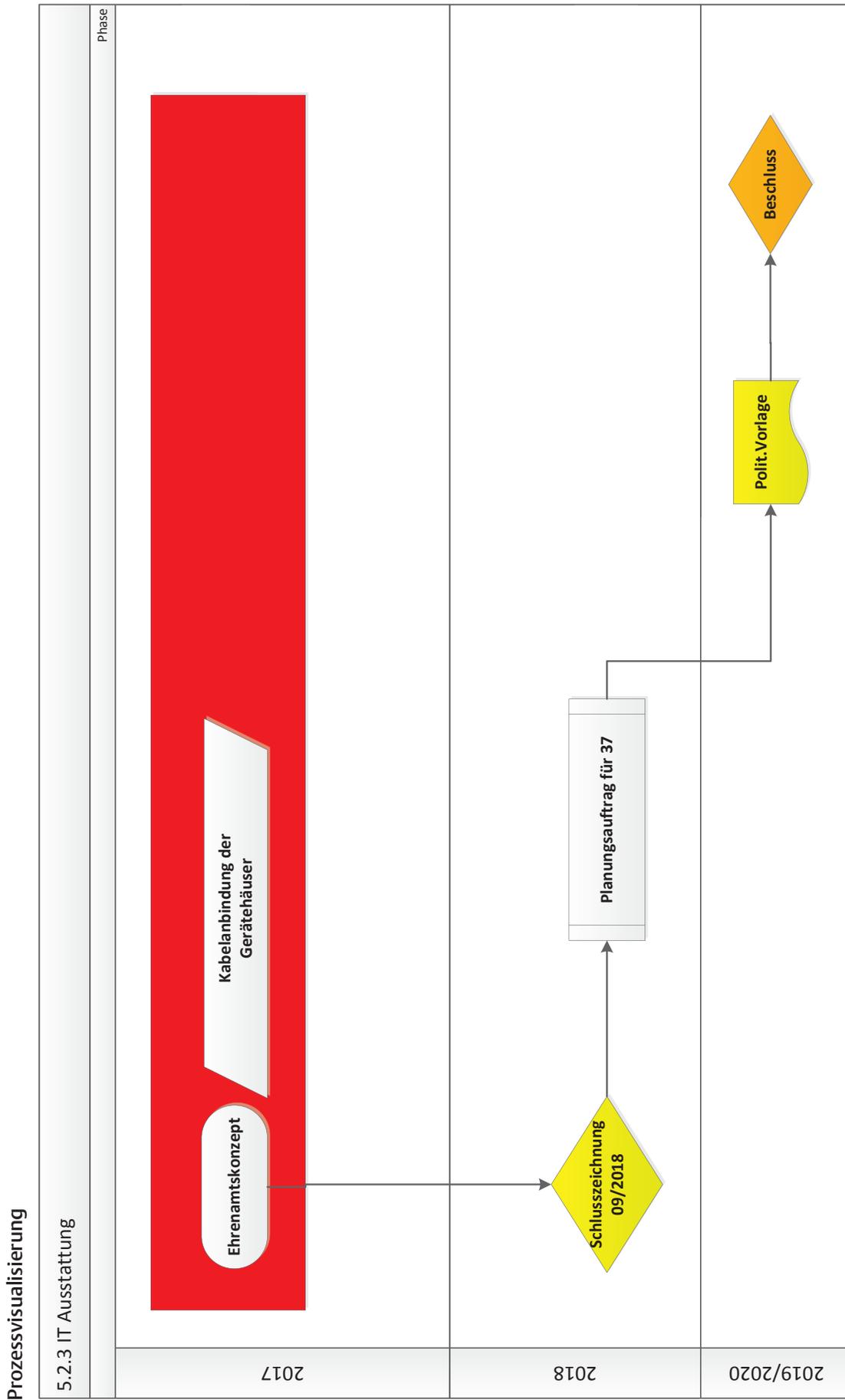
Der technische Aufwand einer Realisierung von kabelbasierenden Anbindungen ist für jeden Standort völlig unterschiedlich. Dementsprechend besteht hier ein hoher Planungs- und Organisationsaufwand. Auch bestehen hierdurch sehr unterschiedliche finanzielle Aufwände.

Zieldefinition

Alle Gerätehäuser sollten eine kabelgebundene und damit entsprechend hochverfügbare Anbindung an bestehende Netzwerke bekommen. Jedes angeschlossene Gerätehaus ist mit einer entsprechenden Hardware (2 Arbeitsplätze / Gerätehaus) auszustatten.

Bewertung

Unabhängig vom Aufwand der Umsetzung wird eine hochverfügbare Kommunikationsanbindung aller Gerätehäuser als notwendiger Stand der Technik angesehen. Genannte zukünftige Anforderungen können in Teilen nur über solche Netzwerke betreiben werden.



5.3 Motivation und Förderung

5.3.1 Aufwandsentschädigung

Thematische Einführung

Die Einheiten und Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr erhalten für ihre Aufwendungen aus der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit Aufwandsentschädigungen. Hierbei werden sowohl die Tätigkeiten in den Einheiten als auch gesamtstädtische Funktionen berücksichtigt. Grundlage für die Zahlung ist der Satzungsbeschluss des Rates der Stadt Köln vom 25. September 1975 mit letzter Fassung von 1998, welche 2001 der Währungsumstellung entsprechend den Eurobeträgen angeglichen wurde. Die einzelnen Positionen der Satzung als auch die Höhe der Aufwandsentschädigungen entspricht nicht mehr den Strukturen der Einheiten beziehungsweise den heute mit dem Ehrenamt verbundenen Aufwendungen. Mit der Einführung des neuen Brandschutzgesetzes regelt auch der Gesetzgeber erstmalig detaillierter den Auslagenersatz und mögliche Aufwandsentschädigungen.

In der Vergangenheit wurde seitens der Kölner Kommunalpolitik immer wieder angeregt, den in die Jahre gekommenen Satzungsbeschluss zu überarbeiten, Positionen und die jeweiligen Beträge anzupassen. Letztmalig durch die Bezirksvertretung 6 im Jahr 2015. Die Entscheidungsträger der Freiwilligen Feuerwehr haben das Thema bis zur Erarbeitung dieses Ehrenamtskonzeptes zurückgestellt und greifen diese Empfehlung der Politik nunmehr auf. Landesweit ist festzustellen, dass immer mehr Kommunen die Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Feuerwehrangehörige thematisieren und entweder grundsätzlich einführen oder aktualisieren. Niemals steht hierbei der Ansatz einer ehrenamtlichen Bezahlung im Fokus des Handels. Größtenteils sollen lediglich die funktionsabhängigen, persönlichen Aufwände des Einzelnen ersetzt, sowie die Handlungsfähigkeit der Gruppe erhalten werden. Auch der damit verbundene Verwaltungsaufwand für die Kommunen wird betrachtet.

Bislang werden sowohl einheitsbezogene als auch personenbezogene Aufwandsentschädigungen auf ein Konto der jeweiligen Einheit gezahlt, welches als Kameradschaftskasse ausgelegt und damit steuerrechtskonform geführt wird. Ziel hierbei ist gegebenenfalls bestehende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Risiken sowohl von der Stadt Köln als auch von den Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr fernzuhalten. Verwaltungsorganisatorisch haben sich viele anlassbezogene komplexe Prozesse entwickelt, welche einer individuellen Bearbeitung bedürfen. Themen wie Kommunikation sind noch gar nicht erfasst. Funktions- und Aufgabenträger der veralteten Satzung entsprechen nicht mehr den heutigen Bedürfnissen einer modernen FF.

Nachstehende Aufstellung beinhaltet den Vorschlag für die Anpassung der Beträge durch eine interne Arbeitsgruppe.

Zieldefinition

Die Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Leistungen der Feuerwehrangehörigen sollen sowohl inhaltlich als auch organisatorisch auf ein zeitgemäßes Niveau angepasst werden. Verwaltungsorganisatorisch sollen Prozesse vereinfacht werden. Steuerrechtliche Aspekte der Mitglieder, aber auch des Trägers, müssen beachtet und in die Reformprozesse integriert werden. Die einzelnen Beträge, speziell für Funktionsinhaber, müssen dem seit 1975 ständig gestiegenen persönlichen Aufwand angepasst werden. Auch bereits gesetzlich legitimierte und geforderte Entwicklungen müssen berücksichtigt werden, um sie zu einem geeigneten Zeitpunkt ohne weiteren Verwaltungsaufwand einführen zu können. (Kinderfeuerwehr).

Bewertung:

Die aktuell verwendeten Aufwandsentschädigungen sind in verschiedener Hinsicht nicht mehr zeitgemäß. Zudem erzeugen sie sowohl punktuell als auch dauerhaft einen hohen Verwaltungsaufwand. Mit diesem Ehrenamtskonzept soll eine Modernisierung des Gesamtsystems vorgenommen und den politischen Gremien zum Beschluss vorgelegt

werden. Die Zahlung von einsatzbezogenen Aufwandsentschädigungen kann zukünftig entfallen. Sie deckt weder den tatsächlichen Aufwand, noch lässt sie sich organisatorisch von einzelnen Personen entkoppeln.

Die Löschgruppen stellen 365 Tage im Jahr in unterschiedlicher Anzahl Personal für Einsätze zur Verfügung. Am Einsatz selber nehmen je nach Verfügbarkeit immer unterschiedliche Personengruppen teil. Da der hauptsächliche Aufwand darin besteht, die gesamte Personalmenge für den jederzeitigen Einsatz grundsätzlich verfügbar zu halten sollte sich daran auch die Bemessung der Zahlungen orientieren. Durch eine Umstellung der Bemessung von Aufwandsentschädigungen auf die personelle Grundvorhaltung würden Verwaltungsprozesse um ein Vielfaches reduziert. Gemäß einem zu definierenden Stichtag können Gelder einmal jährlich statt quartalsbezogen gezahlt werden. Die Verfasser schlagen an dieser Stelle die Verwendung des Begriffes Motivationspauschale anstatt Aufwandsentschädigung vor

Eine solche Motivationspauschale sollte nachstehende personenbezogene Parameter beinhalten:

- Vorhaltung von ausreichendem Personal zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben
- Aufrechterhaltung der persönlichen Leistungsfähigkeit zur Aufgabenwahrnehmung
- Durchführung aller für den Einsatzbetrieb notwendigen Prüfungen
- Kontrolle aller für den Einsatzbetrieb notwendigen Nachweisungen
- Erledigung notwendiger Serviceleistungen zur Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft
- Durchführung und Teilnahme an ausreichenden Übungs- und Ausbildungsdienste gemäß JAP
- Verwaltung und Dokumentation aller Personen bezogener Daten (Nachweispflicht)
- Teilnahme an Einsätzen

Ein Vergleich zwischen bisheriger und zukünftiger Zahlung von Aufwandsentschädigungen/Motivationspauschalen ist in Einzelpunkten schwierig. Der direkte Vergleich zwischen durchschnittlich pro Jahr gezahltem Geld für die Teilnahme an Einsätzen (etwa 145.000,- € je nach Anzahl Einsätze) und zukünftiger Grundvorhaltung (etwa 160.000,- € je nach Anzahl Mitglieder) ist annähernd als gleich zu betrachten.

Weiterhin kann der Punkt 5.1.3 Förderung der Jugendarbeit in diese Aktualisierung eingebettet werden und die Förderung der Arbeit vor Ort über einen pauschalen Kopfbetrag attraktiver gestaltet werden. Auch für die Mitglieder der Ehrenabteilung sollte der Einheit ein Betrag pro Kopf und Jahr zur Verfügung gestellt werden. Sie sind vollwertige Mitglieder der Einheit und dementsprechend in alle sozialen Aktivitäten integriert. Eine enge Anbindung dieser, oftmals über Jahrzehnte aktiven Mitglieder sollte im Rahmen der Kameradschaftsförderung mit aufgegriffen werden.

Satzung über Zahlungen an ehrenamtliche Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr Köln Ein Motivationspauschale dient der Aufrechterhaltung teamorientierter Maßnahmen zur Förderung von Motivation, Gruppendynamik und Zusammenhalt in einer Einheit. Eine Aufwandsentschädigung ist eine Vergütung, die zur Abgeltung von Aufwendungen (persönlichen Unkosten) gezahlt wird, die mit einem Amt oder einer Tätigkeit verbunden sind. Grundsätzlich sind solche Vergütungen steuerpflichtig, wenn und soweit sie nicht ausdrücklich steuerfrei gestellt werden.						
Ebene / Löschgruppe / Einheit	Bemessungsgrundlage	Betrag	zahlweise	zahlenbar an	Gesamtbetrag/Jahr	Bemerkung
Funktionen in der Löschgruppe						
Aufwandsentschädigung f. d. Löschgruppenführer/in	Pauschale pro Monat	50,00 €	quartalsw.	Gruppe	600,00 €	Deckt die entstehenden Kosten für die Verwaltung aller aktiven und Ehrenmitgliedern der Löschgruppe und entschädigt die persönlichen Aufwände des LCF
Aufwandsentschädigung f. d. Geräte- und Materialwart/in	Pro Fahrzeug und Monat	15,00 €	quartalsw.	Gruppe	120 € - 360 €	Deckt die entstehenden Kosten für die Verwaltung, Prüfung und Dokumentation aller Aufgaben gemäß DGVV, UVV und GPO und entschädigt die persönlichen Aufwände des Gw
Aufwandsentschädigung f. d. Jugendfeuerwehrwart/in	Pauschale pro Monat	25,00 €	quartalsw.	Gruppe	300,00 €	Deckt die entstehenden Kosten für die Verwaltung aller Jugendfeuerwehrmitglieder der Löschgruppe und entschädigt die persönlichen Aufwände des JFW
Aufwandsentschädigung f. d. Kinderfeuerwehrwart/in	Pauschale pro Monat	25,00 €	quartalsw.	Gruppe	300,00 €	Die Gründung einer Kinderfeuerwehr ist langfristig vorgesehen. Im Falle einer kurz- oder mittelfristigen Option könnte die Initiierung auch früher erfolgen.
Aufwandsentschädigung f. d. Ausbildungsbeauftragte	Pauschale pro Monat	15,00 €	quartalsw.	Gruppe	180,00 €	Deckt die entstehenden Kosten für die Verwaltung und Dokumentation aller gemäß VA Ausbildung FF notwendigen Tätigkeiten und entschädigt die persönlichen Aufwände des AusBea
Personal						
Motivationspauschale f. d. Löschgruppen	Pro Mitglied und Jahr	200,-€	jährlich	Gruppe		dient der Aufrechterhaltung teamorientierter Maßnahmen zur Förderung von Motivation, Gruppendynamik und Zusammenhalt in einer Einheit.
Motivationspauschale f. d. Jugendgruppe	Pro JF-Mitglied und Jahr	50,-€	jährlich	Gruppe		dient der Aufrechterhaltung teamorientierter Maßnahmen zur Förderung von Motivation, Gruppendynamik und Zusammenhalt in einer Einheit.
Motivationspauschale f. d. Kindergruppe	Pro JF-Mitglied und Jahr	50,-€	jährlich	Gruppe		dient der Aufrechterhaltung teamorientierter Maßnahmen zur Förderung von Motivation, Gruppendynamik und Zusammenhalt in einer Einheit.
Einsatz						
Aufwandsentschädigung Einsatzfähigkeit	Anzahl Einsatzkräfte/Stunde	3,68 €	entfällt			
Dienstfähigkeit						
Kontoführungsgebühren	Pauschale pro Monat	10,00 €	quartalsw.	Gruppe	120,00 €	Pauschale für Kontoführungsgebühren i. Zshg. mit der Führung von Konten für die Kameradschaftskassen
Reinigungspauschale für Dienstkleidung	Pauschale pro Jahr und Mitglied (F und JF)	12,50 €	jährlich	Gruppe		Pauschale für die Reinigung der Dienstkleidung
Wartung und Pflege der kommunalen Fahrzeuge	Pauschale pro Monat und Fahrzeug	6,50 €	quartalsw.	Gruppe		Pauschale für die Beschaffung notwendiger Materialien außerhalb der Serviceleistungen des Werkstattraums
Kommunikationsanschluss Gerätehaus	Pauschale pro Monat	25,00 €	quartalsw.	Gruppe	300,00 €	Aufwandsentschädigung f.d. Online-Anbindung der Standorte der FF
Gesamtsstädtische Führungsfunktionen						
Aufwandsentschädigung Sprecher der Freiw. Feuerwehr	Pauschale pro Monat	150,00 €	quartalsw.	Person	1.800,00 €	Funktion gemäß BHKG
Aufwandsentschädigung Bereichssprecher	Pauschale pro Monat	100,00 €	quartalsw.	Person	1.200,00 €	Funktion gemäß Geschäftsordnung
Aufwandsentschädigung Stadtjugendfeuerwehrwart	Pauschale pro Monat	100,00 €	quartalsw.	Person	1.200,00 €	Funktion gemäß BHKG
Aufwandsentschädigung Führungsdienst FF	Pauschale pro Jahr	250,00 €	jährlich	Person	3.500,00 €	Funktion Führungsunterstützung 2x (24/7/365)
Aufwandsentschädigung Stadtkinderfeuerwehrwart	Pauschale pro Monat	100,00 €	quartalsw.	Person	1.200,00 €	Funktion gemäß BHKG
Pauschale Regelung für Stellvertreter						
Aufwandsentschädigung immer 50% v. Position						
2x Löschgruppenführer	Pauschale pro Monat	25,00 €	quartalsw.	Gruppe	300,00 €	Funktion gemäß BHKG
2x Jugendfeuerwehrwart	Pauschale pro Monat	12,50 €	quartalsw.	Gruppe	150,00 €	Funktion gemäß BHKG
2x Kinderfeuerwehrwart	Pauschale pro Monat	12,50 €	quartalsw.	Gruppe	150,00 €	Funktion gemäß BHKG
2x Sprecher FF	Pauschale pro Monat	75,00 €	quartalsw.	Person	900,00 €	Funktion gemäß BHKG
2x Stadtjugendfeuerwehrwart	Pauschale pro Monat	50,00 €	quartalsw.	Person	600,00 €	Funktion gemäß BHKG

Kostenschätzung:

Beispielrechnung gemäß Tabelle für eine Löschgruppe mit nachstehenden Parametern:

- 30 Mitglieder Einsatzabteilung
- 16 Mitglieder Jugendfeuerwehr
- 2 Fahrzeuge
- 1 Gerätehaus

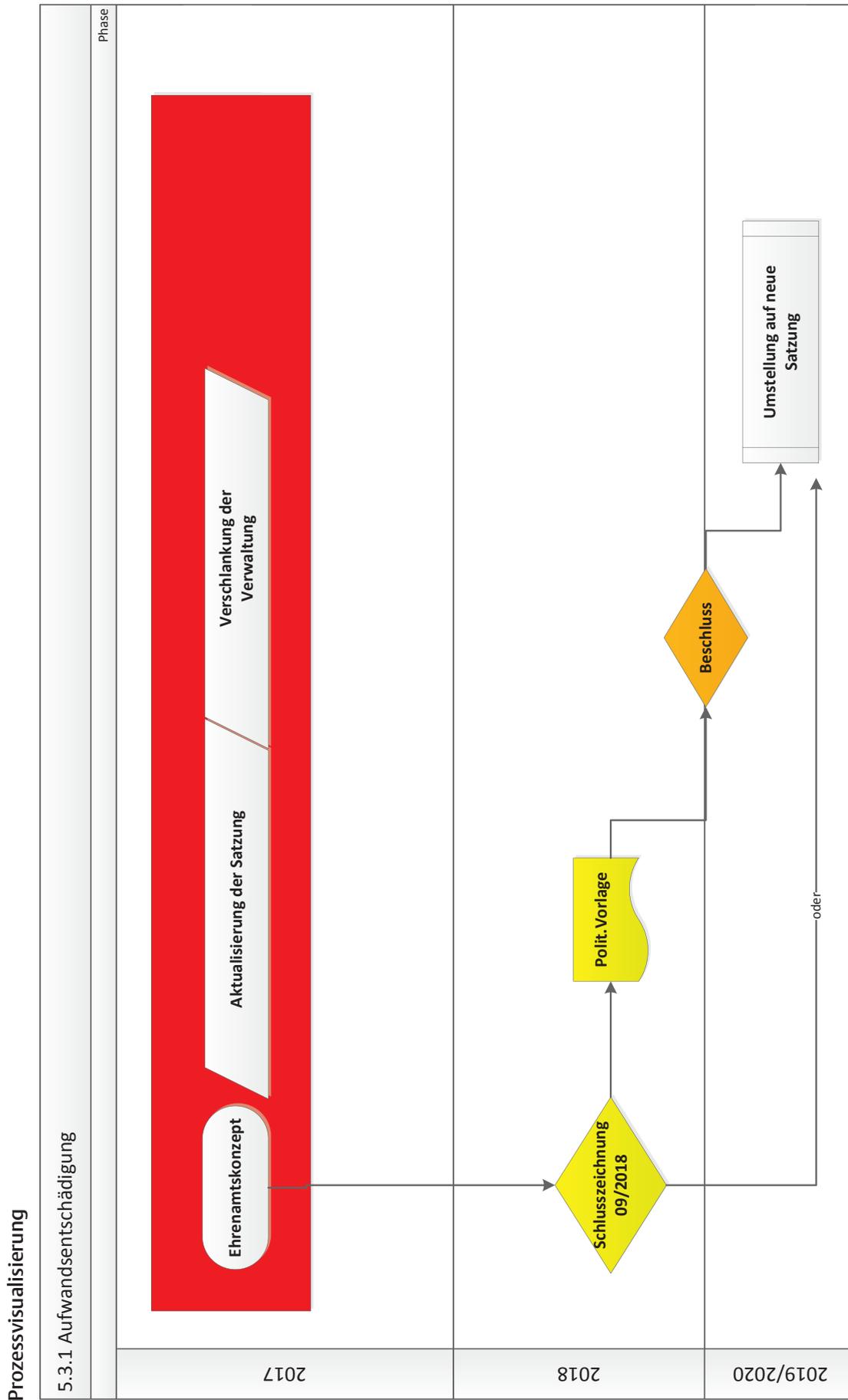
Funktionen in der Löschgruppe		
Aufwandsentschädigung f.d. Löschgruppenführer/in	1x 600	600,00 €
Aufwandsentschädigung f.d. Geräte- und Materialwart/in	15x2x12	360,00 €
Aufwandsentschädigung f.d. Jugendfeuerwehrwart/in	1x 300	300,00 €
Aufwandsentschädigung f. Ausbildungsbeauftragte	1x 180	180,00 €
Personal		
Motivationspauschale f.d. Löschgruppen	200x30	6.000,00 €
Motivationspauschale f. d. Jugendgruppe	50 x16	800,00 €
Dienstfähigkeit		
Kontoführungsgebühren	1x 120	120,00 €
Reinigungspauschale für Dienstkleidung	12,50 x 46	575,00 €
Wartung und Pflege der kommunalen Fahrzeuge	6,5x2x12	234,00 €
Kommunikationsanschluss Gerätehaus	1x 300	300,00 €
Pauschale Regelung für Stellvertreter		
2x Löschgruppenführer	2x 300	600,00 €
2x Jugendfeuerwehrwart	2x 150	300,00 €

10.369,00 €

Alle Werte wurden gemittelt, sodass der genannte Wert als repräsentativer Durchschnittswert gesehen werden kann. In der Detailbetrachtung gibt es sowohl größere als auch kleinere Gruppen.

Erforderliches Jahresbudget zwischen 250.000,- und 330.000,- €

Alle Beträge stehen in ständiger Abhängigkeit zur Mitgliederzahl. Die notwendige Einrichtung einer Kinderfeuerwehr wird zukünftig geringfügige Erhöhungen beinhalten. Durch den organisatorisch notwendigen langen Zeitraum der Einführung erstreckt sich diese jedoch über 2020 hinaus.



5.3.2 Optimierung der Aus- und Fortbildung

5.3.2.1 Kontinuierliche Fortbildung von Führungskräften

Thematische Einführung

In den vergangenen Jahren wurden die Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehr in die jährlich stattfindende zentrale Fortbildung der hauptberuflichen Führungskräfte integriert. Die hier vermittelten Inhalte waren von allgemeinem Interesse und enthielten sowohl Themen des Brandschutzes als auch des Rettungsdienstes.

Die Fortbildung wurde aufgrund der großen Teilnehmerzahl als Frontalunterricht in großen Räumlichkeiten durchgeführt.

Weitere Fortbildungsangebote wurden ausschließlich zentral am Standort FuSZ angeboten, was in Kombination mit der heutigen innerstädtischen Verkehrslage und den Anfangszeiten für viele Ehrenamtliche eine zusätzliche Belastung darstellt.

Die aus dem Berufs- und Privatleben resultierenden Voraussetzungen bestimmen maßgeblich den Willen und das Engagement für eine persönliche Fortbildung über den Dienst in der Löschgruppe hinaus. In Einzelfällen sind ehrenamtliche Führungskräfte auch im Hauptberuf Führungskraft. Zukünftig ist es erforderlich, den ehrenamtlichen Führungskräften ein nutzerorientiertes und thematisch auf ehrenamtliche Belange abgestimmtes Fortbildungspaket anzubieten.

Der Grund hierfür ist hauptsächlich darin zu suchen, dass die Führungsfunktionen im ehrenamtlichen Bereich von Menschen mit völlig unterschiedlich gestalteten fachlichen Voraussetzungen ausgeführt werden. Der letztendliche Anspruch im Einsatzfall unterscheidet sich nur in nicht einsatzrelevanten Punkten von einer hauptamtlichen Führungskraft. Grundsätzlich ist die Fortbildung für Führungskräfte über die gesetzliche Regelung des BHKG-NRW als zugewiesene Aufgabe dem Institut der Feuerwehr übertragen. Aufgrund der hohen Dichte an Freiwilligen Feuerwehren im Land NRW wird das dort angebotene Fortbildungsangebot stark frequentiert und ist in Teilen auch limitiert.

Für die Feuerwehr Köln bedeutet dies eine nicht bedarfsdeckende Anzahl an Aus- und Fortbildungsangeboten.

Zieldefinition

Wesentliches Ziel einer Konzeptionierung ist die Möglichkeit, jeden Teilnehmer oder jede Teilnehmergruppe auf ihrem Leistungsstand abzuholen und durch aktives Lernen in kompakten Themeneinheiten zu stärken. Weiterhin sollen die Angebote den Teilnehmer sowohl in ehrenamtlichen, beruflichen aber auch in persönlichen Aspekten stärken und motivieren. Als Beispiel hierfür ist der Umgang mit Stress ein zentrales Thema aller berufstätigen Familienväter/-mütter, die eine umfangreiche ehrenamtliche Tätigkeit wahrnehmen.

Als strategisches Kernziel steht die taktische Zielausrichtung in den Kernelementen Personalführung, Führungslehre und Einsatztaktik im Vordergrund.

Als Maßstab kann die Vergleichbarkeit zur hauptamtlichen Tätigkeit zu Grunde gelegt werden. Diese ist sowohl in der Erreichung der elementaren Einsatzziele als auch in der Personalführung gegeben. Eine Dezentralisierung der Ausbildungsstandorte ist anzustreben um die Fahrtwege und damit die zur Verfügung stehenden Zeitfenster der Teilnehmer zu optimieren.

Für das Verständnis einer möglichen Zielsetzung werden weiterhin folgende Zieldefinitionen aufgestellt:

Muss-Ziele:

- Positivmotivation
- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern
- Regelmäßig verfügbares Angebot zur eigenen Fortbildung
- Geringer Aufwand für den Teilnehmer
- Kurze Dauer mit wesentlichen Inhalten
- Starke Praxisorientierung
- Multifunktionale Anwendung von Inhalten für den Nutzer
- Möglichkeit der Teilnehmer eigene Ideen und Wünsche einzubringen

Soll-Ziele:

- Abstimmung fachlicher Inhalte mit den hauptberuflichen Führungskräften (einheitlicher Wissensstand) in allen grundsätzlichen Themen
- Stärkung der einzelnen Person, dadurch Stärkung des Systems

Kann-Ziele:

- Kopplung oder Anwendung des Verfahrens mit anderen Fortbildungsinhalten (Truppführer-Fortbildung, Gerätewartfortbildung)

Nicht-Ziele

- Motivation zur Teilnahme über mögliche Konsequenzen (wenn nicht, dann)
- Bewertung der Leistungen durch Ausbilder
- Konsequenzen aus Ausbildungsleistungen

Die Struktur der zukünftigen Fortbildung sollte auf drei wesentlichen Säulen basieren.

Dies sind

- Regelmäßigkeit
- Attraktivität der Maßnahme
- Motivation für Führungsaufgaben.

Die Regelmäßigkeit eines Fortbildungsangebotes wird bestimmt durch einen festen Terminkalender, wovon jeder benannte Termin in der Lage ist, ein festes Kontingent an Teilnehmern aufzunehmen (Planung 10–15 Teilnehmer max.).

Die derzeitige Anzahl der ehrenamtlichen Führungskräfte beträgt circa 200 Frauen und Männer.

Bewertung

Im Sinne der verfügbaren Zeit eines jeden einzelnen Angehörigen, und speziell der mit Führungsaufgaben betrauten Personen, muss alles für zeitliche und inhaltliche Optimierung von Maßnahmen getan werden.

Prioritär ist hierbei die Möglichkeit zur eigenen Fortbildung neben Familie, Beruf und ehrenamtlicher Führungsaufgabe.

Im optimalen Fall kann der Nutzer diese Fortbildung sowohl für die Feuerwehr als auch für die berufliche Aufgabe nutzen.

Vorhandene Ressourcen wie die Fortbildungsangebote des Personalamtes auf die Bedürfnisse von ehrenamtlichen Nutzern zu erweitern erscheint aus betriebswirtschaftlichem Aspekt sinnvoller als amtsintern neue Strukturen mit gleichem Inhalt zu schaffen.

Im Rahmen eines Pilotprojektes sollte ein Test über drei Jahre durchgeführt und anschließend bewertet werden. Die Funktionsinhaber der FF sollen eng in dieses Pilotprojekt eingebunden werden. Zielsetzung sollten zwei Veranstaltungen pro Jahr und Führungskraft sein.

Die Teilnehmerzahlen pro Veranstaltung sollten zwischen 6 bis maximal 12 Personen variieren.

Pro Fortbildungsjahr werden rechnerisch 30 Veranstaltungstage benötigt, um jede Führungskraft zweimal zu schulen. Praktisch sollten alle verfügbaren Tage mit Angeboten gefüllt werden, welche nicht in die Winter- oder Sommerferien NRW fallen. Insgesamt wären dies im Jahr 40 Kalenderwochen.

Kostenschätzung

Für die Inhalte dieses Konzeptes sind Finanzmittel bereit zu stellen. Eine erste grobe Kostenschätzung mit Unterstützung des Personal- und Organisationsamtes Bereich Aus- und Fortbildung ergab folgende Schätzwerte:

Qualifizierende Schulung zukünftiger Führungskräfte:

4 Tage à 8 Stunden mit Dozent und Verbrauchsmaterial: 1500,- €/Tag

Fortbildungsveranstaltungen bestehender Führungskräfte

40 Tage à 1,5 h mit 12 Teilnehmern und Verbrauchsmaterial in eigener Liegenschaft 350,- €/Tag

Gesamtbudget für eine Pilotphase ca. 20.000,- €/Jahr

5.3.2.2 Heißausbildung

Thematische Einführung

Um die Brandbekämpfung bei einem kritischen Wohnungsbrand mit Menschenrettung auch bei hoher Stressbelastung sicher durchführen und Unfälle vermeiden zu können, müssen die Atemschutzgeräteträger zuvor ausreichend geschult und trainiert sein. Hier ist es sehr hilfreich, diese Feuerwehrangehörigen mit ähnlichen Bedingungen und Szenarien zu konfrontieren, die sie auch im tatsächlichen Brandeinsatz vorfinden.

Sowohl die Vorgehensweise bei der Brandbekämpfung selbst, als auch die Übungen dazu sind bisher in Feuerwehrdienstvorschriften nicht näher beschrieben. Lediglich die Feuerwehrdienstvorschrift 7 „Atemschutz“ enthält grundsätzliche Anforderungen an den Atemschutzeinsatz. Die Anzahl der Brandeinsätze nimmt ab, was ebenfalls Auswirkungen auf die zu Grunde liegende praktische Erfahrung des Einzelnen hat.

War es früher nur möglich, eine Realbrandausbildung mit erheblichem Risiko in zufällig zur Verfügung stehenden Abbruchhäusern durchzuführen, so kann man mittlerweile auf speziell für die Heißausbildung entwickelte gas- und feststoffbefeuerte Brandübungsanlagen zurückgreifen.

Mit Beginn einer Ausbildung zum Feuerwehrmann absolvieren zukünftige Brandbekämpfer ein umfangreiches Repertoire verschiedenster Ausbildungsthemen.

Im praktischen Ausbildungsbereich folgen nach der bestandenen Prüfung zum Atemschutzgeräte-träger die Themen der praktischen Brandbekämpfung. Hier erfahren die Absolventen erste Berührungen mit Wärme in Kombination mit schwerem Atemschutz.

Grundsätzlich sind die hier zu absolvierenden Schritte konzeptionell in einer sinnhaften und dem Ausbildungsziel entsprechenden Reihenfolge definiert.

1. **Wärmegewöhnung**
2. **Taktische Vorgehensweise in gasbefeuchten Übungsanlagen**
3. **Heißbrandausbildung in feststoffbefeuchten Übungsanlagen**

Die Punkte eins und zwei werden zum einen in der Kölner Feuerweherschule, zum anderen in einer gasbefeuchten Trainingsanlage des Kreises Düren (Kreisfeuerwehrzentrum) wahrgenommen. Die Teilnehmer absolvieren hier ein Training mit leichter Wärmebeaufschlagung ohne große Schmutzbeaufschlagung.

Der dritte Punkt musste bisher aus vielfältigen logistischen Gründen entfallen.

Begründet war dies stets in der bestätigten Annahme, dass feststoffbefeuchte Anlagen ein hohes Beschädigungsrisiko und einen hohen Verschmutzungsgrad der getragenen Schutzkleidung verursachen. Da ein Satz persönlicher Schutzkleidung ein Beschaffungsbudget von etwa 1000,- € benötigt, waren diese wirtschaftlichen Betrachtungen nicht zielführend, aber nachvollziehbar.

Mittlerweile haben sich sowohl technische als auch organisatorische Rahmenbedingungen für solche Trainingsmaßnahmen geändert. Zum einen bietet der Markt komplette Programme inklusive Schutzkleidung und Atemschutzlogistik an, zum anderen sind diese Anlagen aber auch technisch soweit ausgereift, dass eine Zerstörung der Schutzkleidung durch zu hohe Wärmeeinwirkung ausgeschlossen werden kann. Einige Anlagen verfügen über entsprechende Zertifikate.

Zieldefinition

In normgerechten Brandübungsanlagen sorgen definierte bauliche Verhältnisse sowie ein ausgebildetes Fachpersonal für sichere Übungsbedingungen zur Innenbrandbekämpfung. Die Übungsabläufe müssen dabei so geplant und durchgeführt werden, dass weder die übenden Feuerwehrangehörigen noch die eingesetzte Technik oder die Trainer/Ausbilder über ihre Belastungsgrenzen hinaus beansprucht oder gar gefährdet werden. Trotzdem können den Feuerwehrkräften die erheblichen Gefahren des Brandeinsatzes vermittelt werden, damit sie im späteren realen Einsatz erkannt, wirksam bekämpft oder ihnen ausgewichen werden kann.

Bei den Übungen lernen die Einsatzkräfte neben dem richtigen taktischen Verhalten in Brandsimulationsanlage und Wärmegewöhnungsanlage auch abzuschätzen, unter welchen Bedingungen ein Innenangriff noch durchführbar und wann ein sofortiger Rückzug geboten ist. Hierzu wird eine Rauchdurchzündungsanlage eingesetzt. Die Feuerwehrangehörigen können so unter definierten Bedingungen Erfahrungen zu ihren Grenzen und denen der Technik sammeln, um im Einsatzfall die Risiken ihrer eigenen Tätigkeit richtig einschätzen zu können. Eine feststoffbefeuchte Heißbrandanlage stellt eine erste Grenzerfahrung unter kontrollierbaren Übungsbedingungen dar. Sie vermittelt dem Absolventen Vertrauen in seine Schutzkleidung und schärft die Wahrnehmung möglicher Gefahrenquellen.

Sie sollte fester Bestandteil zukünftiger Grundausbildungen werden.

Weiterhin sollte jeder aktive Angehörige der FF mit Atemschutzausbildung regelmäßig an einer solchen Fortbildung teilnehmen können. Im Bereich der gasbefeuchten Anlagen ist dies bereits gewährleistet.

Da gerade diese Form der Fortbildung als motivatorisches Zugferd betrachtet werden kann, sollten die Teilnahmebedingungen vor dem Ansatz einer körperlichen Eignung und einer regelmäßigen Dienstteilnahme festgeschrieben werden.

Bewertung

Unabhängig von Folgekosten und Aufwänden ist die Umsetzung dieses Ausbildungsbausteines eine Investition in die Sicherheit der Feuerwehrangehörigen.

Feststoffbefeuerte Brandübungsanlagen basieren auf der Verbrennung von unbehandeltem Holz, oder auch der Zugabe von Spanplatten. Dabei entstehen in einer Rauchdurchzündungsanlage zündfähige Rauchgase, die mittels Lüftungsklappen gesteuert und gezielt zur Zündung gebracht werden können. Einmal entfacht, lässt sich der Verbrennungsvorgang auf einfache Weise nicht mehr – zumindest nicht mit Knopfdruck – aufhalten.

Ein Übungsabbruch besteht hier im Verlassen der Anlage. Die Bedingungen der Verrauchung sowie die sich anbahnende Rauchdurchzündung ähneln den realen Brandszenarien, was von Vorteil ist. Aber die Beanspruchung der Technik und der persönlichen Schutzausrüstungen und die Wärme- und Rauchbeaufschlagung ist bei Feststoffbefeuerung erheblich größer als in gasbefeueten Brandsimulationsanlagen.

Der Motivationsaspekt einer solchen Heißausbildung ist immens hoch. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine solche Maßnahme eine hohe Akzeptanz erfährt. Legt man zu Grunde, dass die Kölner Feuerweherschule in den nächsten Jahren aufgrund der sehr hohen Anforderungen, nicht selber mit einer solchen Anlage ausgestattet werden kann, bleibt nur der Einkauf dieser Dienstleistung von einem externen Anbieter. Der Markt hierfür ist vorhanden.

In 2018 ermöglicht der Stadtfeuerwehrverband Köln e.V. ber eine Spende der chemischen Industrie erstmalig den gewerblichen Einkauf einer solchen Fortbildung. Um sowohl personelle als auch finanzielle Ressourcen zu sparen und einen benötigten Standard an Leistung nicht den städtischen Vergaberichtlinien zu unterwerfen, ist eine Kooperation mit dem Stadtfeuerwehrverband zu prüfen.

Kostenschätzung

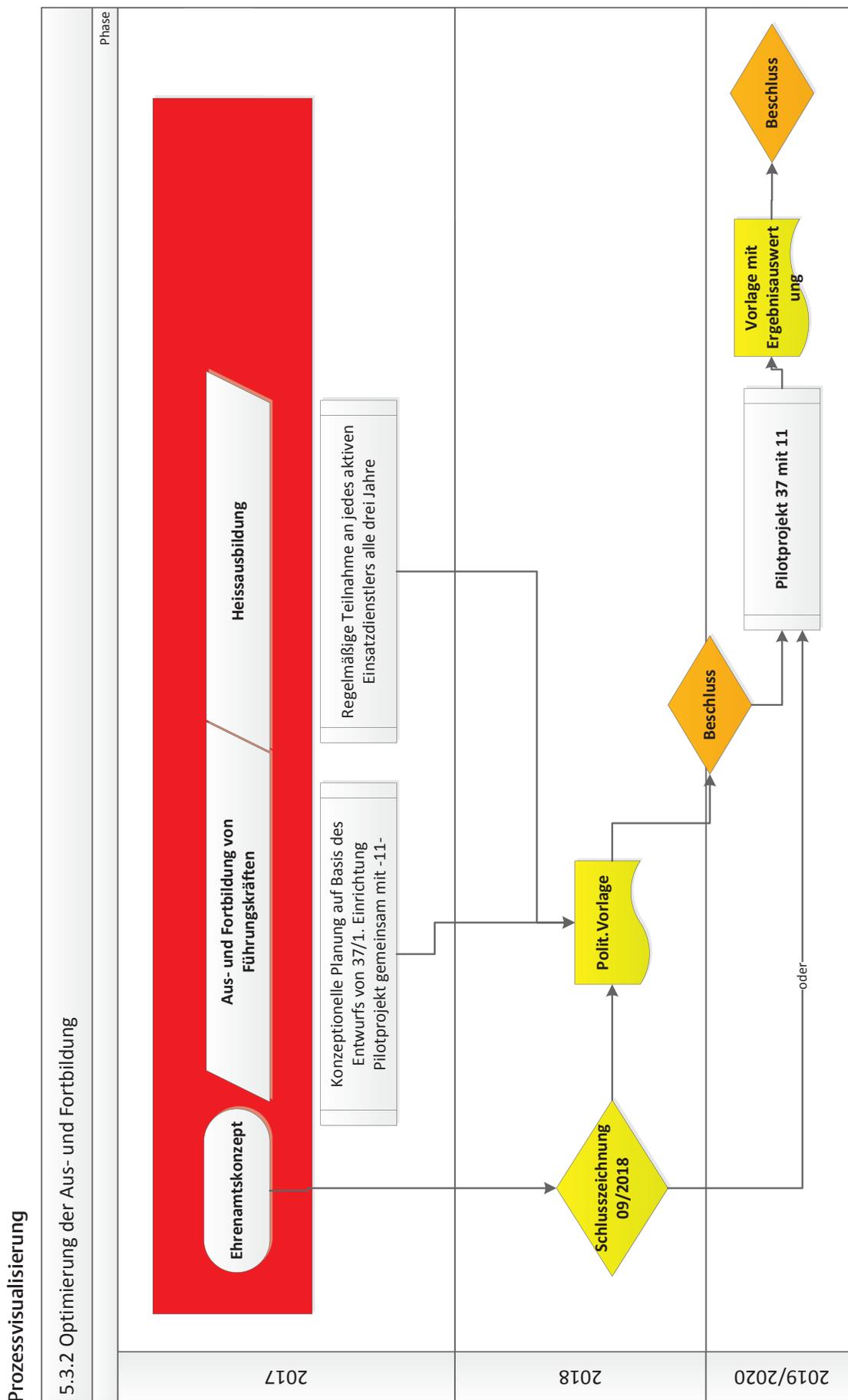
Jeder aktive Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr mit entsprechender Tauglichkeit erhält alle drei Jahre eine Fortbildung als Heißausbildung.

600 aktive Feuerwehrangehörige \times 200,- € = 120.000,- € Gesamtkosten

$$\frac{120.000,- \text{ €}}{3 \text{ Jahre}} = 40.000,- \text{ € jährliche Fortbildungskosten}$$

Im Rahmen der Grundausbildung wird jeder angehende Feuerwehrmann einmalig in eine Heißausbildung integriert.

$$50 \text{ Anwrerschulungen jährlich} \times 200,- \text{ €} = 10.000,- \text{ € Ausbildungskosten}$$



5.3.3 Würdigung ehrenamtlichen Engagements

5.3.3.1 Erweiterte Einführung der Ehrenamtskarte NRW

Thematische Einführung

Die Ehrenamtskarte NRW ist Ausdruck der Wertschätzung für den großen ehrenamtlichen Einsatz der Bürgerinnen und Bürger und verbindet diese Würdigung mit einem praktischen Nutzen. Menschen, die sich in besonderem zeitlichem Umfang für das Gemeinwohl engagieren, können mit der Karte die Angebote öffentlicher, gemeinnütziger und privater Einrichtungen vergünstigt nutzen.

Die Ehrenamtskarte ist ein gemeinsames Projekt der Landesregierung und der Kommunen in Nordrhein-Westfalen, das im Jahr 2008 eingeführt wurde. Das Land hat den Rahmen für dieses Projekt geschaffen und begleitet und unterstützt die Gemeinden, Städte und Kreise bei der Einführung der Karte. Die Ehrenamtskarte wurde bisher in über 200 Städten und Gemeinden in ganz Nordrhein-Westfalen eingeführt, so auch in den Kölner Nachbarstädten Bonn, Brühl, Düsseldorf, Leverkusen und Neuss.

Im Jahr 2017 führte auch die Stadt Köln die Ehrenamtskarte NRW offiziell ein.

Die Engagierten werden durch diese Wertschätzung darin bestärkt, ihr Engagement weiterhin auszuüben oder anderen von dieser Anerkennung zu erzählen. Daher ist die Einführung der Ehrenamtskarte neben dem Ehrenamtstag und dem Ehrenamtspreis „Köln Engagiert“ ein weiteres geeignetes Mittel der Ehrenamtsförderung in Köln.

Stadtweit engagieren sich aktuell ca. 200.000 Menschen ehrenamtlich.

Die Ehrenamtskarte NRW erhält, wer mindestens fünf Stunden pro Woche ehrenamtlich bzw. 250 Stunden pro Jahr ohne Vergütung oder pauschale Aufwandsentschädigung nachweislich seit einem Jahr tätig ist.

Leider erfüllen lediglich die aktiven Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr diese genannten Kriterien. Insbesondere die Mitglieder der Ehrenabteilung, welche größtenteils mehr als 25, häufig bis zu 50 Jahre ihres Lebens aktive Feuerwehrangehörige waren und sich für die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt unter Einsatz ihrer Gesundheit verdient gemacht haben, werden somit von dieser Anerkennung ausgeschlossen. Dieser Ausschluss erfolgt genau zu dem Zeitpunkt, an dem die aktive Feuerwehrzeit wie auch die berufliche Aktivität vorbei sind und endlich Zeit besteht, die Vorzüge dieser Karte in Anspruch nehmen zu können.

Inhaberinnen und Inhaber der Ehrenamtskarte NRW können in allen teilnehmenden Kommunen zahlreiche attraktive Vergünstigungen in Anspruch nehmen. Dazu gehören reduzierte Eintrittspreise für Museen, Bibliotheken, Volkshochschulkurse, Schwimmbäder, Bürgerhäuser, Parks und andere öffentliche Einrichtungen sowie Vergünstigungen bei Einzelhändlern, Apotheken, in Kinos, Sportstätten, Hotels usw.

Zieldefinition

Die Ehrenamtskarte wird flächendeckend für alle aktiven Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr eingeführt. Die notwendigen Formalien und Verwaltungsvorgänge werden über die hauptamtliche Verwaltung abgedeckt und belasten nicht die ehrenamtliche Verfügbarkeit. Erforderliche Nachweise werden zentral geführt und an die entsprechenden Stellen weitergeleitet. Die Mitglieder der Ehrenabteilung müssen Anteil an dieser Anerkennung finden können. Hierzu muss gemeinsam mit anderen notwendigen Beteiligten ein organisatorischer Weg gefunden werden.

Bewertung

Da die NRW Richtlinien wenig Spielraum für Interpretationen zulassen, ist hier ein klares Zeichen von städtischer Seite erforderlich. Die von Mitgliedern der Ehrenabteilung erbrachte Lebensleistung findet hier Würdigung und Anerkennung. Eine pauschale Erweiterung der städtischen Auslegung zur Ehrenamtskarte könnte lauten, dass Feuerwehrmitglieder ab dem 60. Lebensjahr von den gegebenen Rahmenbedingungen freigestellt werden.

Die Einführung der Ehrenamtskarte wurde flächendeckend von den Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr befürwortet. Auf eine Anfrage der Oberbürgermeisterin von Dezember 2016 hat die Freiwillige Feuerwehr Ihre Beteiligung an der inhaltlichen Ausgestaltung der Kölner Ehrenamtskarte definiert und den Feuerwehrerebnistag im Rahmen des Ehrenamtstages eingeführt.

Eine zusätzliche Belastung im Sinne von Verwaltungsaufwand für den einzelnen Nutzer der Karte ist über zentrale Verwaltungsstrukturen auszuschließen.

5.3.3.2 Jubilarenehrung

Thematische Einführung

Das Land NRW ehrt Feuerwehrangehörige für ihre Mitgliedschaft in der Feuerwehr zum Anlass des

- 25-jährigen Dienstjubiläums
- 35-jährigen Dienstjubiläums
- 50-jährigen Dienstjubiläums

Darüber hinaus ehrt der Stadtfeuerwehrverband Köln e.V. die Feuerwehrangehörigen für

- 60-jährige Zugehörigkeit
- 70-jährige Zugehörigkeit

Unabhängig vom feuerwehrabhängigen Dienstjubiläum können auf Antrag weitere Landes- oder Bundesehrenzeichen für besondere Verdienste bei den entsprechenden Stellen beantragt werden. Ihre Verleihung richtet sich nach den dazugehörigen Richtlinien und Verordnungen. Um einen angemessenen Rahmen für die Verleihung dieser Auszeichnungen zu schaffen, veranstaltet der Stadtfeuerwehrverband Köln e.V. jährlich eine gemeinsame Veranstaltung bei der alle Jubilare entsprechend ausgezeichnet werden. Traditionell nehmen an dieser Veranstaltung auch führende Vertreter aus Politik und Stadtverwaltung teil.

Alle Jubilare werden zu dieser Veranstaltung mit Partner/Partnerin eingeladen. Pro Jahr nehmen zwischen 200 und 300 Personen an der Veranstaltung teil. Die Organisatoren des Stadtfeuerwehrverbandes sind ebenfalls aktive Feuerwehrangehörige, die diese Veranstaltung im Rahmen ihres freizeithlichen Engagements planen und organisieren.

Die Veranstaltung genießt bei allen Kölner Feuerwehrangehörigen eine hohe Akzeptanz. Sie bildet einen angemessenen Rahmen zur Anerkennung der geleisteten Dienste für die Stadt und deren Bewohner. Im Vergleich zu Jubiläumsveranstaltungen anderer Hilfsorganisationen oder Behörden mit Sicherheitsaufgaben liegt die Kölner Ehrung in einem guten mittelmäßigen Niveau.

Zieldefinition

Um diese aus Sicht der Feuerwehrangehörigen zwingend erforderliche Form der Anerkennung dauerhaft aufrecht zu erhalten ist eine feste finanzielle Planungsgröße unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten des Stadtfeuerwehrverbandes Köln e.V. notwendig.

Es ist zu prüfen ob hier ein fest definierter Anteil aus städtischen Mitteln als Grundlage der Planung bereitgestellt werden kann.

Bewertung

Die hohe Akzeptanz und die damit verbundene Außenwirkung dieser Veranstaltung muss aufrechterhalten werden. Da die finanziellen Mittel des Stadtfeuerwehrverbandes Köln e.V. in Abhängigkeit von Spenden und Mitgliederbeiträgen stehen, und somit nicht als gesichert dargestellt werden können, ist eine finanzielle Absicherung der Veranstaltung anzustreben.

Eine entsprechende Prüfung zur Mittelbereitstellung sollte erfolgen. Notwendige Verwaltungs-verfahren und Dokumentationen sollte eine dauerhafte Planung der finanziellen Beteiligung langfristig fixieren. Die Höhe der Unterstützung sollte in Abhängigkeit von der Teilnehmerzahl berechnet werden. Die Veranstaltungskosten liegen aktuell zwischen 10.000,- und 16.000,- €, je nach Anzahl der Jubilare.

Kalkulatorisch entstehen pro Veranstaltungsteilnehmer Kosten in Höhe von 50,- €.

Mit einer festen Deckung von 40,- € pro Teilnehmer durch -37- kann die Veranstaltung dauerhaft sichergestellt werden.

5.3.3.3 Kameradschaftspflege

Thematische Einführung

Die Pflege der Kameradschaft innerhalb einer ehrenamtlichen Feuerweereinheit ist elementarer Bestandteil von notwendiger Teamarbeit und dementsprechend Grundlage jeden gemeinsamen Handelns. Jedes Mitglied eines solchen Verbundes muss den Willen zu gegenseitiger Achtung, Respekt und dem Einstehen für den Nächsten zeigen und leben. Einer der obersten Grundsätze ist die permanente gegenseitige Obacht in Einsatz und Übung, damit alle teilnehmenden Kräfte wieder gesund und wohlbehalten in die Unterkunft zurückkehren. Zur Pflege und Aufrechterhaltung dieses hohen Anspruchs ist eine dauerhafte Kommunikation auf persönlicher und fachlicher Ebene unter Einbeziehung von Dritten notwendig. Dritte können sowohl andere interne Personen (beispielsweise Ehrenabteilung oder Jugendfeuerwehr) sein, aber auch Familienmitglieder oder Eltern.

Die hier genannten Punkte sollen als Auszug verstanden werden um deutlich zu machen, welchen Stellenwert diese Kameradschaftspflege in der Feuerwehr hat. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Umstände unter welchen diese Kameradschaftspflege in all ihren Facetten ausgeführt werden kann, liegen maßgeblich an dem zur Verfügung gestellten Rahmen. Zwei wesentliche Bestandteile haben großen Einfluss. Zum einen sind dies die räumliche Möglichkeit und zum anderen der finanzielle Rahmen. Beide Faktoren sind in völlig unterschiedlicher Form gegeben und abhängig von Zustand und Ausgestaltung des Gerätehauses sowie den finanziellen Möglichkeiten der Kameradschaftskassen. Oftmals unterstützen die Mitglieder ihre Veranstaltung auch finanziell, teilweise oder ganz, selber.

Zieldefinition

Das Gerätehaus ist die „HEIMAT“ einer Löschgruppe. Hier beginnt und endet jede dienstliche oder auch außerdienstliche Veranstaltung. Jedes Mitglied, aber auch jeder Angehörige und teilweise sogar Personenkreise darüber hinaus, kennen, und schätzen diesen Rückzugsort. Das Gerätehaus ist der Ort an dem Besprechungen, Beförderungen und Unterrichte stattfinden. In Einzelfällen dient es aber auch dazu, Krisengespräche zu führen oder die Einheit über Erkrankung, Verletzung oder gar Tod zu informieren. Die Mitarbeiter der Psychosozialen Unterstützung nutzen diesen Ort bewusst für ihre Gespräche, um diese an einem „vertrauten“ Ort durchzuführen. Dieser Dreh- und Angelpunkt im Alltag einer ehrenamtlichen Einheit muss einen hohen Stellenwert haben. Planung und Ausstattung dieser Gebäude sollten zukünftig unter veränderten Gesichtspunkten erfolgen.

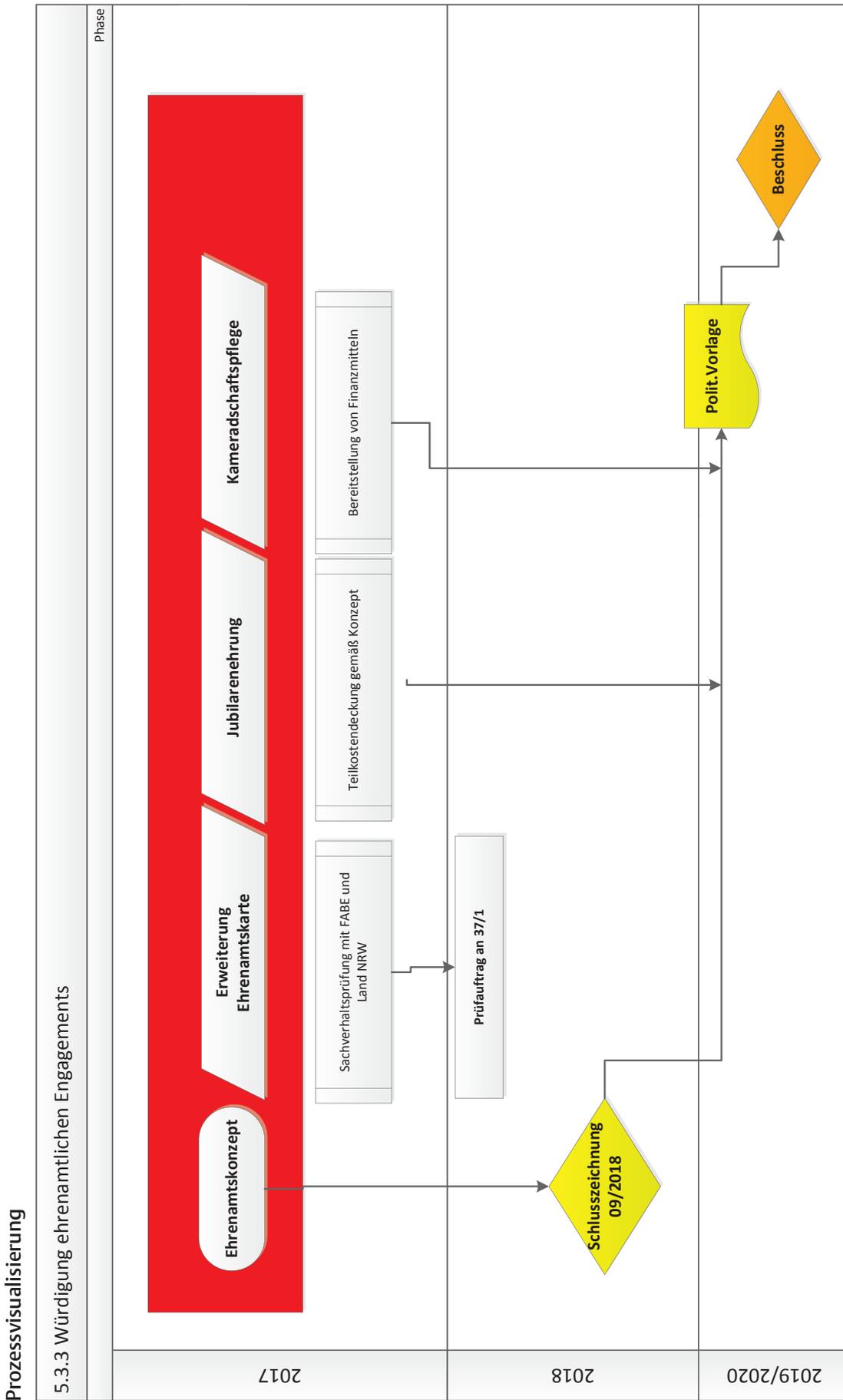
Innerhalb dieses Gebäudes sollte eine ausreichend große Räumlichkeit geschaffen werden, um mit einer maximalen Personenzahl angemessene gemeinsame Veranstaltungen, wie beispielweise Ehrungen und Beförderungen, Jahreshauptversammlungen, Dienstbesprechungen, Kameradschaftsabende und vieles mehr abhalten zu können. Die aktuelle Planung und Ausstattung solcher Räume ist individuellen Gegebenheiten und Richtlinien unterworfen und damit lokal unterschiedlich. Oftmals werden hier auch Sponsoren oder Fördervereine tätig, welche Einzellösungseffekte verstärken.

Für die Planung und Ausstattung dieser Räume sollten die kameradschaftlichen Aspekte und die daraus entstehenden Bedürfnisse als Grundlage gelten. Städtische Richtlinien und andere Vorlagen welche heute dort Anwendung finden sind oftmals für städtische Einrichtungen zum alltäglichen beruflichen Betrieb erstellt worden und decken nicht die Bedürfnisse vor Ort. In anderen Bereichen wie z.B. der Büro- oder Werkstattausstattung eines Gerätehauses spricht nichts gegen die Verwendung solcher Regeln. Ein Gerätehaus und speziell der Gemeinschaftsraum passt in keine bisherige Vorgabe und sollte individuell betrachtet, geplant und ausgestattet werden. Kostenregulatorische Obergrenzen können geschaffen werden. Die gestalterische Umsetzung sollte jedoch den Einheiten überlassen werden.

Bewertung

Im bestehenden Raumausstattungspaket für Feuerwehrgerätehäuser sollte die Raumgröße in Bezug auf die Gesamtmitgliederzahl bestehend aus Einsatzabteilung, Jugendfeuerwehr und Ehrenabteilung ausgerichtet geplant werden. Hierdurch entstehen ausreichend große und damit zweckmäßige Räume.

Mit einer pauschalen finanziellen Unterstützung im Bereich der Raumausstattung können, unabhängig von den örtlichen Gegebenheiten, überall gleiche Voraussetzungen für kameradschaftliche Veranstaltungen geschaffen werden. Dies ermöglicht auch eine Verbesserung für die Bereiche Inventarisierung und der Versicherungsabdeckung.



6 Kooperation mit dem Stadtfeuerwehrverband Köln e.V.

Der Stadtfeuerwehrverband ist ein gemeinnütziger Verband, in dem die Berufsfeuerwehr, die Freiwillige Feuerwehr sowie Werk- und Betriebsfeuerwehren aus dem Stadtgebiet Köln zusammengeschlossen sind.

Satzungsgemäße Ziele sind unter anderem die Betreuung der Mitglieder, Förderung der Tradition und der Ausbildung.

Geborener Vorsitzender des Stadtfeuerwehrverbandes ist der Direktor der Feuerwehr, er wird durch ein gewähltes Vorstandsgremium unterstützt.

Der Verband vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber politischen kommunalen Gremien. Eine Interessensvertretung gegenüber der Landes- und Bundespolitik erfolgt durch die übergeordneten Verbände, zum einen durch den Verband der Feuerwehren in NRW und zum anderen durch den Deutschen Feuerwehrverband.

Eine enge Kooperation der städtischen Seite mit dieser Interessensvertretung für die Belange von über 3000 Kölner Feuerwehrangehörigen sollte auch weiterhin das Ziel allen Handelns sein. Beide Institutionen sollten Ihre Möglichkeiten einbringen und sich dabei optimal ergänzen. So können bestmögliche Ergebnisse im Sinne aller Feuerwehrangehörigen erzielt werden.

7 Anlagen

7.1 BSBP 2014 Teilbereich M3 (S.185) Freiwillige Feuerwehr

– Auszug aus dem Dokument M3 Verstärkter Einsatz der Freiwilligen Feuerwehr –

Der Einsatz der Freiwilligen Feuerwehr erfolgt nach den Kriterien „Schneller, spezieller, verstärkend“. Hier ist die Realisierung des Kriteriums „schneller“ in zweifacher Hinsicht zu überprüfen:

- Die Freiwillige Feuerwehr ist überall zu allen zeitkritischen Einsätzen mit „Menschenleben in Gefahr“ mit zu alarmieren, wenn sie schneller wie die alarmierten Kräfte der Berufsfeuerwehr eintreffen könnte. Dies gilt nicht nur gegenüber den ersteintreffenden Kräften sondern auch gegenüber nachrückenden Kräften der Berufsfeuerwehr.
- Zu allen anderen Einsatzarten ist die Freiwillige Feuerwehr in Abhängigkeit von der individuellen Situation der Einheiten zu alarmieren.
- In den Stadtrandgebieten, die weit von der nächsten Wache der Berufsfeuerwehr entfernt liegen, ist auf die Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr besonderes Augenmerk zu legen.

Mit der Einrichtung von Wachen der Berufsfeuerwehr wurden im 19. Jahrhundert die damals bestehenden Freiwilligen Feuerwehren in den heutigen Innenstadtbezirken Kalk, Lindenthal, Nippes und Ehrenfeld aufgelöst. Deswegen gibt es heute Löschgruppen der Freiwilligen Feuerwehren nur in den Außenbezirken. Insbesondere für die Aufgabe „Verstärkung der Berufsfeuerwehr“ zur Wachbesetzung, bei größeren Einsatzstellen sowie bei vielen gleichzeitigen Einsatzstellen (zum Beispiel Sonderalarm nach Starkregen) besteht jedoch auch in der Innenstadt Bedarf für eine Einheit der Freiwilligen Feuerwehr, die in den Wachbezirken 1 (Innenstadt) und 10 (Kalk) schnell eingesetzt werden kann.

Beim Neubau des Feuerwehrzentrums Kalk an der Gummersbacher Straße wird ein Gerätehaus für die dann zu gründende Freiwillige Feuerwehr Kalk errichtet. Mitglieder der Löschgruppe könnten insbesondere aus dem Bereich der Fachhochschule kommen, die dort Rettungsingenieurwesen studieren und häufig bereits in ihren Heimatorten Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr sind. Weiterhin gibt es Interessenten aus der Innenstadt, die dort wohnen und/oder arbeiten, aber bisher von einem Gerätehaus der Freiwilligen Feuerwehr so weit weg wohnen, dass sie nicht mehr sinnvoll zum Einsatz kommen können.

Letztlich wird bei der Löschgruppe Kalk auch eine Jugendfeuerwehr gegründet werden. Dies bedeutet eine weitere wünschenswerte Aufwertung des Freizeitangebots im Stadtbezirk Kalk.

Hinzu kommt, dass durch die demografische Entwicklung insgesamt verstärkt Maßnahmen zur Sicherstellung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr erforderlich sind. Hier kommt auch dem Stadtfeuerwehrverband besondere Bedeutung zu.

Dies bedeutet:

- Maßnahmen zur Personalgewinnung und dauerhaften Sicherung des Personalbestandes für die Freiwillige Feuerwehr – Einstellung und Ausbildung von ca. 20 Einsatzkräften für die Löschgruppe Kalk
- Beschaffung und Unterhaltung je eines Löschfahrzeugs LF 10/10 und Mannschaftstransportfahrzeugs
- Durchführung von Planungen zur verstärkten Einbindung der Freiwilligen Feuerwehr
- Aufwandsentschädigungen/Verdienstausschlag für verstärkten Einsatz von Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr

Grundsätzlich ist die Feuerwehr die einzige Organisation, bei der kommunale Pflichtaufgaben auch ehrenamtlich erfüllt werden. Insofern kommt der Förderung dieses Ehrenamtes eine herausragende Bedeutung zu. Es ist ein Konzept zu entwickeln, wie Ehrenamtliche gewonnen und für dauerhaftes Engagement motiviert werden können.

7.2 Zeit- Maßnahmenplan

Utd.	Konzeptpunkt	Definition Konzeptpunkt	Konzeptpunkt	Anfang	Abschluss	Dauer	2018				2019				2020					
							03	04	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04
1	5.1.1	Personalentwicklungskonzept		02.10.2018	01.10.2019	52,2w														
2		Meilenstein	Maßnahme beendet bis	01.10.2018	01.10.2018	0w														
3	5.1.2	Bedarfsplanung für die ehrenamtliche Vorhaltung		02.08.2017	02.08.2017	,2w														
4		1. Teilschritt	Erstellen Kennzahlensystem FF	02.08.2017	28.12.2018	73,6w														
5		2. Teilschritt	Einführung Controlling	02.08.2017	28.12.2018	73,6w														
6		Meilenstein	Planerisch relevante Daten können erhoben werden	02.04.2018	02.04.2018	0w														
7		3. Teilschritt	Erweiterung Datenbanksystem	02.08.2017	01.10.2019	113w														
8		Meilenstein	Löschgruppen können relevante Daten einpflegen	01.10.2018	01.10.2018	0w														
9	5.1.3	Jugend- und Kinderfeuerwehr		02.08.2017	02.08.2017	,2w														
10			Beschluss Förderung Jugendfeuerwehr	01.10.2018	01.10.2019	52,4w														
11			Einrichtung Kinderfeuerwehr	01.01.2020	30.12.2020	52,2w														
12	5.1.4	Verwaltung der Freiwilligen Feuerwehr		02.08.2017	02.08.2017	,2w														
13		1. Teilschritt	Erweiterung Datenbanksystem siehe Punkt 7	02.08.2017	01.10.2019	113w														
14		2. Teilschritt	Stellenüberprüfung 37/1	01.01.2019	01.01.2019	,2w														
15	5.1.5	Service und Logistikkonzept		01.10.2018	01.10.2019	52,4w														
16	5.2.1	Fahrzeuge und Geräte		02.10.2017	02.10.2019	104,6w														
17	5.2.2	Gerätehäuser		01.10.2018	01.10.2020	104,8w														
18			Reinigungserweiterung aller GH	01.10.2018	01.10.2019	52,4w														
19			Regelung Betreiberpflichten	01.10.2018	01.10.2020	104,8w														
20	5.2.3	IT Ausstattung		02.08.2017	02.08.2017	,2w														
21			Kabelanbindung der Gerätehäuser	02.10.2018	30.09.2022	208,8w														
22			HW Ausstattung der Gerätehäuser	02.10.2018	30.09.2020	104,4w														
23	5.3.1	Optimierung der Aus- und Fortbildung		02.08.2017	02.08.2017	,2w														
24			Heissausbildung	01.10.2018	01.10.2019	52,4w														
25			Fortbildung Führungskräfte Probebetrieb	01.10.2018	01.01.2020	65,6w														
26	5.3.2	Aufwandsentschädigung		01.10.2018	01.10.2019	52,4w														
27	5.3.3	Würdigung ehrenamtlichen Engagements		02.08.2017	02.08.2017	,2w														
28			Erweiterung Ehrenamtskarte Köln	01.10.2018	01.10.2019	52,4w														
29			Jubilarenerung Feuerwehr Köln	01.10.2018	01.10.2018	,2w														

7.3 Übersicht Kostenschätzung

Kosten und Aufwandskalkulation

Nr.	Thema	Priorität	Untertema	Zielsetzung	Kosten investiv	Art	Kosten konsumtiv	Art	Personal
5.1.1	Personalentwicklungskonzept			Strukturierte Personalgewinnung, Förderung, Motivation und Entwicklung	50.000,-	einmalig			optionale Kostenalternative über befristete Stelle bei 37/1
5.1.2	Bedarfsplanung		Kennzahlenerstellung	Festlegung von festen Parametern und Werten um Vergleichbarkeit und Entwicklung darzustellen	keine		keine		Zusatzaufgabe 37/1
		vorbereitet	Einführung Controlling	Erstellung qualitativer Statistiken zur planerischen Verwendung	keine		keine		Zusatzaufgabe 37/1
		vorbereitet	Erweiterung Datenbanksystem FF	Nutzung und Erweiterung der bestehenden DB Systeme für die bedarfsrechtliche Planung	siehe 5.1.4				Zusatzaufgabe 37/1
5.1.3	Kinder- und Jugendfeuerwehr		Einrichtung einer Kinderfeuerwehr - Pilotprojekt- 10-15 Kinder		5000,-	einmalig	500-750,- /Jahr	wiederkehrend	nach Umsetzung des Piloten muss der Verwaltungsmehraufwand bewertet werden
		vorbereitet	Förderung der Jugendarbeit in der Feuerwehr				siehe 5.3.1	wiederkehrend	siehe 5.1.4
		vorbereitet	Entlastung der Jugendwarte von Verwaltungsaufgaben						Admin bei 373
5.1.4	Verwaltung der FF		Datenbankanbindung aller Löschgruppen an das Amt-12-	Anbindung der Freiwilligen Feuerwehr an die Personalverwaltung des Amtes -37-	85.000,-	einmalig	75.000,-	einmalig	
		vorbereitet	Technische Ausstattung (IT Hardware) für Gerätehäuser	Hardware mit städtischer Struktur in den Gerätehäusern	5000,- jährlich	wiederkehrend	5000,- jährlich	wiederkehrend	Anwendungsbetreuer 37/1
		vorbereitet	Verwaltungsmehraufwand bei 37/1 für zentrale Aufgaben	Anwendungsbetreuer der DB, Sicherstellung der Abläufe, Administration der Anwender	5000,- jährlich	wiederkehrend	30.000,-	einmalig	Stellenzusetzung 1. Stelle
5.1.5	Service- und Logistikkonzept		Offnungszeiten Werkstatzzentrum	Serviceverbesserung Ehrenamt. -Siehe Betriebskonzept Werkstatzzentrum-					
		vorbereitet	Reinigungsverfahren Schutzbekleidung	Serviceverbesserung Ehrenamt. -Siehe Betriebskonzept Werkstatzzentrum-					
		vorbereitet	Logistiktransporte und Postverkehr	Serviceverbesserung Ehrenamt. -Siehe Betriebskonzept Werkstatzzentrum-					
		vorbereitet	Fahrzeug- und Gerätestandhaltung	Serviceverbesserung Ehrenamt. -Siehe Betriebskonzept Werkstatzzentrum-					
		vorbereitet	Werkstattservice	Serviceverbesserung Ehrenamt. -Siehe Betriebskonzept Werkstatzzentrum-					
5.2.1	Fahrzeuge und Geräte		Einheitliches HLF für alle	Nutzung von wirtsch.-Synergien, verkleinern der Fahrzeugpalette, Aufwandsreduzierung, Identifikation.	Konzeptvorlage -37-				
		Planung	Gleiche Aufgabe- gleiche Ausstattung	geht in HLF für alle mit auf					
5.2.2	Gerätehäuser		Reinigungsverfahren der Gerätehäuser	Einbindung im Rahmenverträge			Kostenanalyse erforderlich		
		vorbereitet	Betreiberpflichten	Entlastung der ehrenamtlichen Pflichtaufgaben	keine		Kostenanalyse erforderlich		
		vorbereitet	Perspektivplanung	Gründstückssicherung und Standortplanung ämterübergreifende Zusammenarbeit			keine		Zusatzaufgabe 37/1
5.2.3	IT Ausstattung		Kabelanbindung aller Gerätehäuser an städtische Netze	hochverfügbare Anbindung für Alltag und Katastrophenfall			Kostenanalyse erforderlich		373 Mehraufwand wegen hoher Arbeitsintensität
		vorbereitet	Technische Ausstattung (IT Hardware) für Gerätehäuser				siehe 5.1.4		
5.3.1	Aufwandsentschädigung		Sitzungsanpassung des Beschlusses von 1975				250.000 bis 350.000,- /Jahr	wiederkehrend	
		vorbereitet					bisherige Kosten 150.000,- 200.000,- /Jahr		
5.3.2	Optimierung der Aus- und Fortbildung		Führungskräftefortbildung. - Pilotprojekt mit -11-	Strukturierte Fortbildung. Schaffung einheitlicher Niveau, qualitativ hochwertige und adressengerechte Angebote, Nutzung/Synergien mit städtischen Angeboten			20.000,-/Jahr	einmalig	Pilotprojekt durch 37/1, später 376
		vorbereitet	Heissausbildung	Motivation, Aus- und Fortbildung, durch qualitativ hochwertige Angebote			50.000,- /Jahr	wiederkehrend	Koordinierungsaufwand 376

Kosten und Aufwandskalkulation

Nr.	Thema	Priorität	Unterthema	Zielsetzung	Kosten investiv	Art	Kosten konsumtiv	Art	Personal
			Erweiterung der Ehrenamtskarte	Anerkennung und Nutzung der Karte wenn im Ruhestand die notwendige Zeit vorhanden ist. Wertschätzung, Bgänglich, geleisteter Dienste	keine		keine		
			Sicherung des Formates Jubilareneuerung	Aktuelles Format des STFV sichern und zukunftsfähige finanziell. Ausrichtung			ca. 15.000,- /Jahr	wiederkehrend	
			Kameradschaftspflege/Raumausstattung	Bedürfnisorientierte Ausstattung des Kameradschaftsraumes, abweichend von städtischen Vorgaben. Anlassbezogene Ausschüttung bei Sanierung, Renovierung oder Neubau			bis max. 5000,-/Raum	einmalig Anlassbezogen	
			langfristige Umsetzung		5000,-	wiederkehrend	361.000,-	wiederkehrend	3 Stellensetzungen
			mittelfristige Umsetzung		145.000,-	einmalig	125.000,-	einmalig	optional 1 befristete Stelle
			sofortige Umsetzung		150.000,-		135.000,-	Anlassbezogen über ca. 10 Jahre	
							621.000,-		3 Stellensetzungen



Die Oberbürgermeisterin

Berufsfeuerwehr, Amt für Feuerschutz,
Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz

Gestaltung
rheinsatz, Köln
Druck
Druckhaus Süd, Köln

37/250/09.2018